



A seguito del parere favorevole, espresso in data 12/12/2023, con parere n. 3 dal Revisore Unico sull'ipotesi del C.C.D.I. 2023, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed a seguito della deliberazione n. 326 del 14/12/2023 con la quale la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo per il personale dipendente;

E la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU:	Parlanti Andrea
	Pennasso Ettore
	Ansaldo Erika

per la segreteria territoriale F.P. C.I.S.L.: DI STEFFANO Maurizio

per la segreteria territoriale F.P. C.G.I.L.: DE CONTI Luca

per la segreteria territoriale F.P. U.I.L.: ===

per la segreteria territoriale C.S.A: Pennasso Ettore delegato da ARACE Luigi

Tutti regolarmente convocati.

Le parti

- in data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- con DGC n° 187 del 07/05/2023 sono stati definiti gli indirizzi per la costituzione del Fondo risorse decentrate 2023 in merito allo stanziamento delle risorse decentrate di parte variabile destinate ad incrementare il Fondo suddetto;
- con DGC n° 197 sempre del 06/07/2023 sono state impartite alla Delegazione Trattante di parte pubblica le direttive e gli indirizzi in merito alla condizione del negoziato decentrato relativo alla definizione del contratto integrativo per il personale di qualifica non dirigenziale del Comparto Funzioni Locali per la parte giuridica per il triennio 2023/2025 e la parte economica, quest'ultima con specifico riferimento all'anno 2023;

- con atto di determinazione n° 970 del 19/10/2023 il Responsabile del Servizio Finanziario ha proceduto, previo parere del revisore dei conti di cui al Verbale n° 17, ns.prot. 18441 del 18/10/2023, alla Costituzione del Fondo per le risorse decentrate – Anno 2023;
- Le parti concordano di procedere in questa sede, ad una nuova ipotesi di Accordo integrativo triennale di natura giuridica ed a quella relativa all'Accordo integrativo di parte economica con riferimento all'anno 2023 alla luce del nuovo CCNL 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali.

A tal fine le Parti come sopra costituite concordano quanto segue

PARTE I – GIURIDICA 2023/2025

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Dronero, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 2023 al 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, 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 predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla 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.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- 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, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI

CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 27% dei dipendenti (max 3) che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	

Valore maggiorazione 20% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,2*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

2. In caso di parità di punteggio, per l’assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l’Ente.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall’art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l’attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. “progressioni economiche”):

- a) le procedure per l’assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come “procedure selettive di area”. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l’ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all’attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 (due) (DGC n° 197/23) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell’ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e ove lo stesso rientro in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all’esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario Comunale – Responsabile del Settore Personale da pubblicare sul sito istituzionale dell’Ente per almeno 10 (dieci) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell’avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall’art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 **MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato sulla base di **punti 55**;

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di

tale requisito si intende assegnare n° 0,83 punti per ogni mese o frazione di mese superiore a gg.15 di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, fino ad un massimo di 48 mesi, e così per un totale di punti pari a 39,84;

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 5 punti.

A tal fine verranno valutati i corsi frequentati nell'arco del triennio precedente con l'attribuzione di n. 1 punto per ciascun corso inferiore a n. 4 ore e di n. 2 punti per ogni corso superiore a n. 4 ore. Tali corsi non verranno più tenuti in considerazione una volta effettuata la progressione;

d) 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 sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

e) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

f) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

g) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

h) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

i) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

TITOLO V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

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

- Per attività implicanti il maneggio valori l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività moltiplicato il valore giornaliero di Euro 2,50, limitatamente ad un maneggio valore superiore ad 500,00.
- Per attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose e dannose per la salute e per quelle disagiate l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività moltiplicato il valore giornaliero di € 4,00;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- c) coordinamento di risorse umane;
- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;

b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma precedente;

e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano due delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano tre delle condizioni e per quelli dell'**AREA DEGLI OPERATORI** per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo dirigente/responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

5. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

6. Le indennità di cui al presente articolo (decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo), non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Riepilogo:

Area	Importo/Criteri art. 10, comma 4					
	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00
FUNZIONARI ED EQ	7 o più	Tra 5 e 6	4	3	2	1
ISTRUTTORI	---	---	6	Tra 4 e 5	3	2
OPERATORI ESPERTI	---	---	---	---	Almeno 4	3

OPERATORI	---	---	---	---	---	Almeno 4
------------------	-----	-----	-----	-----	-----	----------

Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

b) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

d) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

e) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;

f) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

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

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

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € Per 12 ore al giorno.

2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di settore, anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7 e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
8. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro :::::::::::::: per ogni 12 ore.

Al momento l'istituto non trova applicazione.

Art. 14 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 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. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
 2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
 3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. La ripartizione del personale nei turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. L'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovute alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

- e. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6.00 del giorno successivo; per turno notturno festivo si intende quello che cade nel periodo compreso dalle ore 22.00 del giorno prefestivo alle ore 6.00 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo;
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021;
 - b) Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021;
 - c) Turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021;
 - d) Turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100 % della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021.

il personale ha la possibilità di optare in alternativa per il recupero ore sempre a carico del fondo.

6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
9. Rispetto ai casi previsti all'art. 30 comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4 del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
 - A particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - Alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno 2) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 15 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 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^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/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 sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, 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 ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74,

comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative di servizio.

Art. 16 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto, fino alla percentuale concordata in sede di contrattazione.

Per il 2023 non è prevista alcuna elevazione

4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;

- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni

Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 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. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata posticipata di 30 minuti e di un'uscita anticipata e posticipata di max 60 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:

- 8,30 – 12;30;

- 14,00 – 17;00;

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi

concordati con il dirigente/responsabile del Settore.

4. 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, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- 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.

Art. 18 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

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; 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. Le condizioni di maturazione del buono pasto sono state disciplinate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 246 del 23 dicembre 2021.

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.

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 28% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in

corso d'anno.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

- a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21 Innovazioni tecnologiche e formazione

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.

Art. 22 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs.

n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 viene definita dal presente CCI in € 3,00 per i giorni di effettivo servizio.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

5. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Art. 24 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al gradorivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.

2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) coordinamento di risorse umane;
- c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;

- e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
- c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;
- d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
- e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
- f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
- f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Riepilogo:

Area	Importo/Criteri art. 26, comma 4					
	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00
FUNZIONARI ED EQ	6	5	4	3	2	1
ISTRUTTORI	---	---	6	5	4	3

Al momento l'istituto non trova applicazione.

Art. 25 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^a aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente

PARTE II – ECONOMICA 2023

ARTICOLO 26 Risorse decentrate e trattamento accessorio

Il Comune di Dronero, con deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 07/05/2023, e successiva determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 970 del 19/10/2023, ha proceduto, ai sensi dell'art. 79 del nuovo CCNL 2019 – 2021, alla costituzione del fondo destinato ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 come di seguito specificato. Dello stesso le parti prendono atto.

In fondi denominati risorse decentrate vengono rideterminati distinguendo fra risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che quindi si consolidano in un valore unico che non va annualmente ricontrattato e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Il fondo per l'anno 2023 è stato determinato applicando i criteri dettati dall'art. 79 CCNL 16/11/2022 nel seguente modo:

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023		
COMUNE DI DRONERO		
COSTITUZIONE		NOTE
PARTE STABILE	IMPORTI LORDI	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 e 1 bis
importo consolidato anno 2017	96.832,92	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018
€ 83,20 per n.25 dipendenti presenti al 31.12.2015	2.080,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 11 legge 12/2019 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	1.844,50	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
RIA, assegni ad personam compresa 13 ^a	1.745,90	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21 maggio 2018
trattamenti economici più favorevoli riassorbiti	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera d) del CCNL 21 maggio 2018 non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
oneri a regime trattamento economico personale trasferito da altro ente a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera e) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma
stabili riduzioni lavoro straordinario ad invarianza complessiva delle risorse stanziate	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera g) del CCNL 21 maggio 2018 non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma
Articolo 79 - comma 1 - lettera a) - TOTALE IMPORTO CONSOLIDATO	102.503,32	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), g) del CCNL 21 maggio 2018
importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. 24 dipendenti	2.028,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera b) - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera c) - (maggiori capacità assunzionali DM 17 marzo 2020) - non soggette al limite fondo 2016 nel rispetto della norma
maggiori costi posizioni economiche per applicazione nuovi tabellari contrattuali	1.563,90	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera d) - non soggetti al limite fondo anno 2016
A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1, nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a copertura dell'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - n. 2 dipendenti B3 e numero 2 dipendenti D3	4.515,07	DA APRILE 2023 pro quota per n. 10 mensilità - CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 bis - non soggette al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Riduzione per supero fondo 2016	-1.903,35	CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6
TOTALE INCREMENTI FONDO STABILE	6.203,62	
TOTALE FONDO STABILE	108.706,94	

PARTE VARIABILE		CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2
Articolo 67 - comma 3 - lettera a) - contratti sponsorizzazione, accordi con privati, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza ecc.	0,00	nel limite del fondo anno 2016 – Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Articolo 67 - comma 3 – lettera b) - risparmi piani triennali razionalizzazione spesa (art.16 D.L. n.98/2011)	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 – deliberazione Corte dei Conti Autonomie n. 34/2016 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 67 – comma 3 - lettera c) - risorse specifiche disposizioni di legge (ISTAT, progettazione, ecc.)	12.000,00	non soggette al limite del fondo anno 2016 – articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 67 - comma 3 - lettera d) - RIA, assegni ad personam + ratei 13 ^a – mensilità residue dopo la cessazione	0,00	personale cessato nell'anno precedente – nel limite del fondo 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili (DM 17 marzo 2020)
Articolo 67 comma 3 - lettera f) – compensi ai messi notificatori per notificazione atti per conto atti amministrazione finanziaria	0,00	nel limite del fondo anno 2016 –
Articolo 67 - comma – 3 – lettera k) - oneri trattamento economico personale trasferito da altro ente – per i mesi residui dell'anno relativo al trasferimento	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 – articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 79 - comma 2 - lettera a) - TOTALE	12.000,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), k) del CCNL 21 maggio 2018
fino ad un massimo dell'1,2% monte salari anno 1997	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera b) – nel limite del fondo anno 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili
adeguamento disponibilità per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzione di personale a tempo determinato, comprese le risorse destinate alla erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera c) - non soggette al limite 2016 qualora nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa
risparmi fondo lavoro straordinario anno 2022	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera d) - soggetti al limite 2016 dal 2019 - parere Ragioneria Stato n.169507 del 20 giugno 2019
ulteriore incremento delle risorse di cui al comma 2 lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 fino allo 0,22% del monte salari 2018	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 3 - in base alle proprie capacità di bilancio - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
incrementi di cui al comma 1 lettera b) e di cui al comma 4 - anni 2021 e 2022 - una tantum anno 2023 -	4.056,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 5 - non soggetti al limite 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
risorse fisse residue non utilizzate anno 2022	16.957,55	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 80 - comma 1- non soggette al limite del fondo anno 2016 - orientamento ARAN RAL1830 del 3 marzo 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 79 - comma 2 - lettere b), c), d), commi 3 e 5 e articolo 80, comma 1 - TOTALE	21.013,55	
Articolo 1 – comma 1091 – Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 – progetti per IMU, TARI ed altri tributi erariali e sociali	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 – da quantificare con le condizioni previste nel comma 1091 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
TOTALE FONDO VARIABILE	33.013,55	
TOTALE FONDO	141.720,49	

Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2023	141.720,49
--	-------------------

ARTICOLO 27 Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2023

RISORSE STABILI

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2023 il fondo, così come costituito al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 80 del CCNL 16/1/2022 come segue:

RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 79 CCNL 21.05.2018, le risorse stabili, come determinate nella tabella di cui all'art. 24 ammontanti ad € 108.706,94 sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

- A) € 45.625,27 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 80 co. 1 CCNL 16.11.2022;
- B) € 10.033,94 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 80 co. 1 CCNL 16.11.2022 con le seguenti risultanze;

RISORSE STABILI	€ 108.706,94
UTILIZZO	
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 80 co. CCNL 16/11/2022	€ 45.625,27

Indennità di comparto (art. 80 co. 1 CCNL 16/11/2022)	€ 10.033,94
TOTALE DESTINAZIONI	€ 55.659,21
DISPONIBILE	€ 53.047,73
Progressioni economiche ipotizzate anno 2023	€ 10.800,00
Disponibile	€ 42.247,73

Le parti concordano di utilizzare € 32.771,12 dei € 42.247,75 della quota disponibile per la parte variabile del Fondo.

Tutte le risorse non utilizzate rappresentano un'economia destinata alla produttività dell'anno successivo.

ARTICOLO 28 Progressione economica orizzontale

A norma dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022 la progressione economica all'interno dell'area si configura come attribuzione dei differenziali stipendiali, si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che, a tal fine, sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

Le parti danno atto che nell'art. 8 della presente contrattazione decentrata sono stati determinati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree che verranno effettuate alla luce degli indirizzi impartiti alla delegazione trattante di parte pubblica con DGC n° 197 del 06/07/2023

In particolare, sulla base di tali indirizzi, le parti concordano che si darà corso alle seguenti progressioni economiche orizzontali per l'anno 2023 con le decorrenze di fianco indicate:

Anno 2023

N°4 ex Cat D	Area Funzionari	01/01/2023
N° 5 ex Cat. C	Area Istruttori	01/01/2023
N°1 ex Cat B	Area Operatori	01/01/2023

Per quanto concerne la decorrenza le parti richiamano il parere dell'ARAN Orientamento CFL 183 il quale conferma che nella nuova disciplina di cui all'art. 14 co. 3 del CCNL 16/11/2022, a differenza di quanto previsto all'art. 16 co. 7 del CCNL 21/05/2018 la decorrenza di attribuzione della progressione economica non può che essere il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI.

Le parti concordano che nel triennio di riferimento verranno attivate ulteriori progressioni nell'ambito del restante contingente di personale nel rispetto dei criteri determinati per la definizione della procedura e delle risorse disponibili con riferimento a tutti gli aventi diritto.

ARTICOLO 29 Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2023

RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili individuate nella somma di € 33.013,55 ed € 32.771,12 derivanti dalla parte stabile, sono destinate come segue:

- Art. 84 co. 1 punto 3 CCNL 16/11/2022 e art. 1 presente contratto € 650,00 specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiali di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.
- Art. 84 co. CCNL 16/11/2022 e art. 10 presente contratto Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale € 10.000,00
- Art. 70 bis co. 1 lett. b) e c) CCNL 21.05.2018 e art. 9 presente contratto:

€ 550,00 lett. c) destinata all'erogazione di indennità di maneggio valori da destinare al personale a ciò individuato (n.1 dip.) € 3.520,00 lett. b) destinata all'erogazione di indennità da destinare a personale la cui attività è esposta a rischi e pertanto pericolosa o dannosa per la salute (n° 4 dip).

- Art. 80 co 2 lett. g) CCNL 16/11/2022:

12.000,00 compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) - Incentivo funzioni tecniche ex. Art. 113 D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii. per lavori forniture e servizi.

- Art. 80 co. 2 lett. f) CCNL 16/11/2022 e art. 21 del presente contratto – Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 € 2.420,00 (n°3 dip)

- Art. 80 co. 2 lett. a) e b) CCNL 16/11/2022:

€ 31.644,67 (stanziamento performance scorso anno) Premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale più eventuali economie derivanti da altri istituti che verranno distribuite sulla performance organizzativa

- Turno (stanziamento scorso anno € 5.000,00)

Totale destinazione € 65.784,67

ARTICOLO 30 Area delle posizioni organizzative

Le parti prendono, atto, condividendoli, dei contenuti della deliberazione della Giunta Comunale n. 183 del 21.12.2022 con la quale si è provveduto a confermare l'assetto delle aree delle posizioni organizzative del Comune ed a confermare le pesature secondo la metodologia di pesatura e graduazione delle stesse approvate con DGC n. 102 del 15.05.2019

Per l'anno 2023 come previsto dall'art. 17 comma 6 del CCNL del 16/11/2022 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio. L'importo complessivo finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa è pari ad € 81.725,38.

Le parti concordano che per il 2023 la percentuale massima della retribuzione di risultato viene fissata nella misura del 25%, rimanendo invariata rispetto al precedente esercizio.

ARTICOLO 31 Formazione ed aggiornamento professionale

Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti – sempre complessi e di rilievo – degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione – aggiornamento.

Nel riconoscere tale principio le parti convengono di promuovere e favorire nei limiti delle risorse economiche disponibili la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente dell'Ente

ARTICOLO 32 Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le parti rinviando al contratto nazionale vigente ed ai contratti decentrati non in contrasto con quanto disciplinato nei precedenti articoli.

Letto, approvato e sottoscritto,

IL SEGRETARIO COMUNALE:

F.to dott.ssa MANFREDI Mariagrazia

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO:

F.to dott. ARNAUDO Silvio

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CISL FPS:

F.to DI STEFANO Maurizio

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CGIL FP:

F.to DE CONTI Luca

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE C.S.A.:

F.to Pennasso Ettore delegato da ARACE Luigi

I .R.S.U.:

F.to Parlanti Andrea

F.to Pennasso Ettore

F.to Ansaldi Erika

