



COMUNE DI CAFASSE
Città Metropolitana di Torino

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL
COMUNE DI CAFASSE TRIENNIO 2023-2025.
RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE 2023**

L'anno 2023, il giorno 27 del mese di dicembre, alle ore 11,30 nel Palazzo Comunale di Cafasse, Piazza V. Veneto, 1, si sono riunite le parti per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo.

Premesso che:

in data 13 dicembre 2023 si è riunita la delegazione trattante così composta:

- per la parte pubblica:
 - dott.ssa Maria Margherita LAPAGLIA, Segretario Comunale, responsabile area amministrativa, presidente;
 - dott.ssa Roberta AURELI, responsabile area finanziaria;
 - Walter BELLINO, responsabile area tecnica;
- per la parte sindacale:
 - Gianluca OSSOLA, CGIL FP;
 - Alessandra BORELLO, componente della rappresentanza sindacale unitaria.

siglando l'ipotesi concordata di contratto collettivo integrativo del personale per il triennio 2023-2025 e la ripartizione risorse decentrate anno 2023, corredata di relazione illustrativa tecnico-finanziaria e degli allegati A e B che specificano la composizione del fondo delle risorse decentrate e la destinazione delle stesse;

il Revisore dei conti, con propri verbali n. 18 del 11 dicembre 2023 e n. 22 del 20 dicembre 2023 esprime parere favorevole alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023 e all'accordo di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 e alla ripartizione risorse decentrate anno 2023;

la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 112 del 20 dicembre 2023, ha approvato la preintesa di contratto collettivo integrativo.

Ciò premesso

Le parti sottoscrivono gli articoli successivi, che costituiscono valore di contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla sulla parte concordata.

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata - revisione

Art. 4 - Verifiche per l'attuazione del contratto

Art. 5 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II - DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 6 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (Art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022)

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (Art. 7, comma 4, lett. b) - Art. 80, comma 2, lett. a) e b) CCNL 16/11/2022)Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.5.2018)

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (Art. 7, comma 4, lett. ae) - Art. 81, comma 2, CCNL 16/11/2022)

Art. 9 - Definizione delle procedure per i differenziali stipendiali (progressioni economiche) (Art. 7, comma 4, lett. c) - Art. 14 CCNL 16/11/2022)

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 - Individuazione misure e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (Art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16/11/2022)

Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (Art. 7, comma 4, lett. f) - Art. 84 CCNL 16/11/2022)

Art. 12 - Compensi al personale dell'ufficio anagrafe e stato civile impegnato nella celebrazione dei matrimoni civili e nella costituzione delle unioni civili fuori dall'orario di lavoro

Art. 13 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (Art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022)

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione - Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (Art. 7, comma 4, lett. v e j)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15 - Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio personale Polizia Municipale (art. 98, c. 1, lett. a, CCNL 16.11.2022)

Art. 16 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98, c. 1, lett. c, CCNL 16.11.2022)

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)

Art. 18 - Indennità di funzione (Art. 97, CCNL 16.11.2022)

TITOLO IV - DISCIPLINE VARIE

Art. 19 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (Art. 7, comma 4, lett. h) - Art. 82 CCNL 16/11/2022)

Art. 20 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16/11/2022)

Art. 21 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita (Art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 16/11/2022)

Art. 22 - Astensione dal lavoro nella giornata del sabato

Art. 23 - Lavoro straordinario (art. 32 - CCNL 16.11.2022)

Art. 24 -: Banca delle ore (Art. 7, comma 4, lett. p) - Art. 33 CCNL 16.11.2022)

Art. 25 - Pausa pranzo, buoni pasto (Art. 35 - CCNL 16.11.2022)

Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione del servizio (Art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16/11/2022)

Art. 27 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo ANNO 2023 (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022)

ALLEGATO A - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

ALLEGATO B - UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tal livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

2. Le parti prendono atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Cafasse, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in comando o distacco fatte salve specifiche clausole di seguito riportate. In caso di contratto a tempo parziale tutti i trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale. Al personale in comando o distacco si applica, altresì, la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL 22/1/2004.

Art. 3 - Durata - revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale 2023-2025 e con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2023, fatte salve le diverse decorrenze previste specificatamente per singoli istituti o parte di essi i cui effetti si applicano dalla data espressamente indicata.

3. 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. Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi di ente precedenti ove espressamente richiamati dal presente.

Art. 4 - Verifiche per l'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, a richiesta, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie,

appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 5 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCDI, le delegazioni trattanti, come organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal 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 10 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia stabilita anch'essa nell'accordo.

TITOLO II - DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 6 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (Art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022)

1. Il fondo risorse decentrate viene determinato annualmente dall'Amministrazione. Le risorse del fondo vengono ripartite sulla base dei seguenti principi generali:

- rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del D. lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun dipendente che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;
- assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
 - dalla remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale;
 - dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

2. La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e quindi:

- Differenziali stipendiali;
- Indennità di comparto quote b) e c) - art. 33 CCNL 22/1/2004;

3. Le restanti somme annualmente disponibili sono ripartite e destinate agli istituti di cui al comma 2, dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022, fermo restando che nuovi differenziali stipendiali devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. In assenza di iniziativa di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, si confermano quelli dell'ultima ripartizione approvata, a condizione che venga garantito il pagamento dei singoli istituti contrattuali, ivi comprese le indennità i cui importi sono definiti dal CCNL, nonché il rispetto del limite percentuale stabilito dall'art. 81, comma 2, del CCNL relativo alla performance individuale. Alla performance individuale confluiscono eventuali ulteriori risorse residuali.

5. Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate.

6. Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento di altri istituti ed in via residuale al finanziamento della performance individuale. Eventuali risorse di parte stabile non destinate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto previsto nello strumento regolamentare adottato, è unico e si applica agli istituti incentivanti che lo richiedono.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (Art. 7, comma 4, lett. b) - Art. 80, comma 2, lett. a) e b) CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse destinate a compensare la produttività individuale sono costituite dalle somme espressamente destinate a tale finalità nell'ambito della ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione (comprensive di eventuali risparmi derivanti dal lavoro straordinario o da risorse residue non destinate e utilizzate negli anni precedenti) e dalle economie che residuano dall'applicazione dei diversi istituti economici, al netto di quelle che per espressa previsione di legge o contratto costituiscono economie di bilancio. Concorrono altresì eventuali quote che specifiche norme di legge o del presente contratto destinano alla performance collettiva/individuale. La produttività non è dovuta nei periodi di assenza non retribuita o di comando funzionale presso altro ente.

2. Non si tiene conto della presenza in servizio quale elemento per valutare il grado di realizzo degli obiettivi di gruppo o individuali assegnati al dipendente, misurato secondo il sistema di valutazione.

3. Si può tenere conto della presenza in servizio, quando sia significativamente ridotta, unicamente per valutare il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore e di gruppo.

4. Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno, in considerazione del limitato

apporto alla performance dell'unità di appartenenza, la produttività spetta in ragione dei dodicesimi di servizio prestato con arrotondamento a mese intero delle frazioni di mese superiori a 15 giorni. Al personale in servizio nell'anno con rapporto di lavoro a tempo determinato (o in somministrazione) la produttività individuale è dovuta qualora la durata del rapporto di lavoro, comprensiva di proroghe e rinnovi ricadenti nell'anno, sia o pari o superiore i sei mesi e la produttività spetta in ragione dei dodicesimi di servizio prestato.

5. In caso di fruizione di permessi sindacali troverà applicazione l'art. 19, comma 4 del ccnl del 4/12/2017.

6. Al personale posto in aspettativa non retribuita, oppure in permesso non retribuito per motivi sindacali o mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il relativo periodo.

7. Le parti concordano che una percentuale significativa pari almeno al 30% della parte disponibile del fondo di cui all'art. 79, commi 1 e 2 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

8. Le parti stabiliscono che la quota destinata ad incentivare la performance individuale sia pari al 30% e che la quota destinata ad incentivare la performance organizzativa sia pari al 70%.

9. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

10. L'erogazione dei compensi per i dipendenti avviene tenendo conto del punteggio riportato da ciascuno nella valutazione, senza residui di spesa.

11. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.

12. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto due richiami scritti o un provvedimento disciplinare con sanzione superiore.

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (Art. 7, comma 4, lett. ae) - Art. 81, comma 2, CCNL 16/11/2022)

1. Le parti concordano che la misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi destinati ad incentivare le performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Tale maggiorazione sarà attribuita a n. 2 unità del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:

- a. personale area degli **Operatori Esperti**: 1 unità, quella che ha conseguito la valutazione maggiore all'interno della categoria;
- b. personale area degli **Istruttori**: 1 unità, quella che ha conseguito la valutazione maggiore all'interno della categoria.

3. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art. 9 - Definizione delle procedure per i differenziali stipendiali (progressioni economiche) (Art. 7, comma 4, lett. c) - Art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. I differenziali stipendiali sono attribuiti, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica all'interno della categoria si intende riconoscere il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle proprie funzioni. La selezione è annuale. Gli effetti economici dei differenziali stipendiali decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

2. A norma dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, i differenziali stipendiali sono attribuiti nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:

1. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area i lavoratori in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento in possesso dei seguenti requisiti:

a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione economica di almeno due anni nella posizione/differenziale immediatamente precedente con le seguenti precisazioni:

1. nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
2. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) non aver ottenuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente quello di riferimento della selezione;

2. Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il solo servizio presso il Comune di Cafasse contenuti nel fascicolo personale. Eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini della partecipazione e/o dell'attribuzione del punteggio, per essere fatti valere devono essere presentati o richiamati singolarmente e specificamente nei termini fissati. A tale scopo l'Amministrazione pubblica l'avviso di selezione assegnando un congruo termine per la presentazione o richiamo di cui sopra.

3. Entro quindici giorni dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale delle graduatorie approvate di assegnazione dei differenziali stipendiali di progressione economica, il dipendente interessato può presentare eventuali richieste di riesame al Segretario Generale che nei successivi quindici giorni ha l'obbligo di decidere prima di dare luogo all'esecuzione del provvedimento di assegnazione.

4. L'assegnazione dei differenziali stipendiali avviene secondo l'ordine di merito in base alle graduatorie redatte per ciascuna area dei Funzionari e dell'Elevata

qualificazione, Istruttori e Operatori esperti, sino a concorrenza del numero di differenziali previsti per ciascuna area in sede di ripartizione delle risorse decentrate e comunque per un numero limitato secondo la normativa vigente con precedenza in caso di superamento secondo l'ordine determinato a partire dall'area inferiore.

5. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - al dipendente più anziano di età anagrafica.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA:

1. Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione del differenziale stipendiale, saranno seguiti i criteri di seguito riportati:

- 1) media della valutazione riportata negli ultimi tre anni, con peso 60

MEDIA VALUTAZIONE ULTIMI TRE ANNI	B/C/D
DA 80 A 84,99	15
85 A 89,99	20
90 A 94,99	25
95 A 96,99	30
97 A 97,99	40
98 A 98,99	50
99 A 100	60

Nel caso di unico avente diritto per area il differenziale è attribuito soltanto in presenza di un punteggio pari o superiore a 25.

- 2) permanenza nella posizione economica/differenziale di appartenenza, con peso 40

PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA	B/C/D
2 anni	10
3 anni	15
4 anni	20
5 anni	30
Oltre 5 anni	40

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 - Individuazione misure e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (Art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
5. Si concorda di corrispondere:
 - a) agli addetti del servizio manutentivo dell'ufficio Tecnico l'indennità condizioni lavoro per l'importo giornaliero di € 1,00, per i giorni di effettiva presenza, fino a un massimo di € 280,00 annui pro-capite;
 - b) al personale specificatamente comandato per attività di protezione civile, qualora si verificano eventi naturali di straordinaria intensità, un compenso remunerativo del maggior disagio e pericolo subito per l'intervento pari ad € 10,00 giornalieri per un massimo di tre giornate consecutive di intervento per ogni evento che comporti l'attività prolungata del personale sul territorio;
 - c) all'Economo Comunale l'indennità condizioni lavoro per maneggio valori per l'importo giornaliero di € 1,00, per i giorni di effettiva presenza, fino a un massimo di € 280,00 annui.
6. I compensi vengono erogati con cadenza annuale contestualmente alla produttività. Gli eventi in oggetto e la loro durata devono essere comprovati da documentazione ufficiale ministeriale o di enti terzi attestanti la straordinarietà dell'evento.

Indennità per orario disagiato

1. Agli addetti dell'ufficio demografici, in caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro richiesto, viene corrisposta un'indennità giornaliera pari a € 10,00. L'indennità compete per i soli giorni di effettiva presenza e per il periodo di svolgimento di tale particolare articolazione oraria. Il compenso viene erogato, con cadenza annuale contestualmente alla produttività (Ufficiale di stato civile e sostituto con delega completa per orario disagiato in caso di ponti, ferie ecc).

Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (Art. 7, comma 4, lett. f) - Art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale delle aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori non titolare di

P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale appartenente all'area degli Operatori Esperti l'indennità è riconosciuta nella misura di € 500,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) *autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità;*
 - b) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna.*
- al personale appartenente all'Area degli Istruttori l'indennità è riconosciuta nella misura di € 1.000,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
 - b) *autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità.*
- al personale appartenente all'area degli Istruttori in servizio presso l'area amministrativa con nomina di Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile è riconosciuta nella misura di € 1.350,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
 - b) *autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità.*
- al personale appartenente all'area degli Istruttori in servizio presso l'area economico-finanziaria l'indennità è riconosciuta nella misura di € 3.000,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
 - b) *autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità.*

Art. 12 - Compensi al personale dell'ufficio anagrafe e stato civile impegnato nella celebrazione dei matrimoni civili e nella costituzione delle unioni civili fuori dall'orario di lavoro

1. Le parti concordano di riconoscere al personale in servizio presso l'ufficio anagrafe e stato civile che presenza ai matrimoni civili e alle costituzioni delle unioni civili, che si tengano fuori dall'orario di lavoro, il compenso forfettario di € 30,00 per ciascuna celebrazione, in luogo del compenso dovuto per il lavoro straordinario, da finanziarsi con i proventi stabiliti dal regolamento comunale approvato con deliberazione n. 13 del 22/03/2021.

Art. 13 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (Art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022)

A) Compensi per l'incentivazione delle funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs. 50 del 19/4/2016 e 45 del D. Lgs. 36 del 31/3/2023)

1. Secondo gli importi previsti nel PEG a tale scopo e con i criteri di cui al Regolamento per la ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche vigente nel tempo da adottarsi in conformità alle disposizioni di cui all' art. 113. Del D. Lgs. 50 del 19/4/2016 e di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36 del 31/3/2023).

B) Compensi derivanti dall'attività di Recupero evasione IMU-TASI - Art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.

1. Secondo le percentuali stabilite nel relativo regolamento e secondo gli importi previsti nel PEG a tale scopo.

C) Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011)

1. Le risorse derivanti dalla realizzazione dei piani di razionalizzazione, rese disponibili dalla Giunta Comunale per l'integrazione delle risorse decentrate per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente negli importi pari al 50% delle economie effettivamente accertate e certificate a consuntivo dal Revisore dei Conti e destinate alla produttività collettiva.

D) Criteri generali per la ripartizione dei compensi ISTAT - art. 70-ter

1. Al personale che effettua prestazioni lavorative connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, spettano specifici compensi, nel limite della quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e dagli enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, da ripartirsi con i criteri e le modalità seguenti:

Indagini statistiche annuali (es. forze lavoro, multiscope):

- la partecipazione alle indagini statistiche annuali avviene su base volontaria;
- le prestazioni devono essere effettuate rigorosamente al di fuori dall'orario di lavoro;
- al singolo lavoratore viene corrisposto un compenso pari a quello riconosciuto dall'Istat per ogni questionario compilato.

Indagini statistiche periodiche (Es. censimento della popolazione, dell'agricoltura, ecc.):

- la partecipazione alle indagini statistiche annuali avviene su base volontaria;
- le prestazioni devono essere effettuate rigorosamente al di fuori dall'orario di lavoro;
- la ripartizione dei compensi avviene sulla base dei seguenti criteri in relazione alle funzioni effettivamente esercitate come attestate dal Responsabile:

Responsabile dell'Ufficio Comunale Censimento o analoghi	Operatori di attività di back office	Rilevatori
Quota pari al 30% del budget	Quota pari al 20% del budget	Quota pari al 50% del budget

- il compenso, così come determinato, viene rapportato in base alla valutazione della qualità della prestazione resa come da tabella sottostante:

Valutazione	Declaratoria	% compenso individuale
Ottimo	Collaborazione costante, ampia, precisa, efficace	100%
Buono	Collaborazione costante, adeguata e precisa	90%
Sufficiente	Collaborazione complessivamente adeguata pur con qualche carenza	70%
Insufficiente	Collaborazione discontinua, imprecisa, scarsa ed inefficace	Nessuna corresponsione

- le somme non corrisposte a seguito di una valutazione non piena sono ripartite proporzionalmente tra i partecipanti alle operazioni;
- alla valutazione del personale ed alla liquidazione dei compensi provvede il Segretario Comunale.

2. I compensi si intendono al lordo di tutti gli oneri accessori connessi alle erogazioni, ivi compresa la quota degli oneri accessori a carico del comune. Gli oneri fiscali (IRAP), sono dedotti in via preventiva dall'ammontare complessivo delle risorse da ripartire.

E) Ripartizione contributo ANPR (elettorale, ecc)

1. Al personale dei vari servizi comunali coinvolti in attività previste dall'ANPR (Anagrafe nazionale della popolazione residente), nel limite della quota parte del

contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto agli enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, spetta un compenso da ripartirsi con i criteri e le modalità seguenti:

Servizi demografici	Altri servizi coinvolti
Quota pari al 80% del budget da ripartirsi in parti uguali commisurati al periodo di effettivo servizio	Quota pari al 20% del budget da ripartirsi in parti uguali commisurati al periodo di effettivo servizio

2. Alla liquidazione dei compensi provvede il Segretario Comunale.

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione - Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (Art. 7, comma 4, lett. v e j)

1. La disciplina trova applicazione congiuntamente al nuovo assetto organizzativo delle posizioni organizzative dettato dall'art. 13, comma 3 del CCNL 16.11.2022. Nelle more continuano ad applicarsi i criteri vigenti.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi. (performance individuale).

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. La quota delle risorse per le EQ destinata alla retribuzione di risultato è pari al 26,33% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le EQ, assicurando l'invarianza della spesa 2016 (art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017).

5. L'importo della retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le EQ, da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 26,33% della retribuzione di posizione di ciascuna EQ.

6. Eventuali economie derivanti dalle somme finalizzate alla retribuzione di posizione, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, integrano a consuntivo la retribuzione di risultato per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15 - Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio personale Polizia Municipale (art. 98, c. 1, lett. a, CCNL 16.11.2022)

1. Le parti concordano affinché una quota, di cui all'art. 208 C.d.S., per un importo massimo di Euro 2.000,00 desumibile dai proventi derivanti dagli accertamenti delle violazioni al codice della Strada, sia destinata alle finalità previdenziali di cui all'art. 98, comma 1, lettera a) del CCNL 16.11.2022, per i componenti della Polizia Municipale, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 22/03/2023.

Art. 16 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98, c. 1, lett. c, CCNL 16.11.2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, per un importo massimo di € 2.000,00, comprensivi di oneri previdenziali e IRAP, come determinata con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 22/03/2023, in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 79, c. 2, lett. c, CCNL 16.11.2022.

3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti:

- a) Attività di accompagnamento e sorveglianza alunni durante il trasporto sullo scuolabus.
- b) Presenza per viabilità alle manifestazioni, cerimonie, funerali, ingresso ed uscita scuole medie ed elementari.
- c) Collaborazione con l'Istituto Comprensivo per n. 2 giornate di Educazione Stradale presso la Scuola Primaria G. Marconi.
- d) Scarico e consegna filmati per indagini di P.G. in collaborazione con la locale Stazione Carabinieri.

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)

1. Per l'anno 2023 si concorda di corrispondere l'indennità di servizio esterno dell'importo di € 1,00 giornaliero al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa per i giorni di effettiva presenza, fino a un massimo di € 280,00 annui.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 80, c. 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022.

Art. 18 - Indennità di funzione (Art. 97, CCNL 16.11.2022)

1. Al personale di categoria C, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione di € 1.000,00 per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

TITOLO IV - DISCIPLINE VARIE

Art. 19 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (Art. 7, comma 4, lett. h) - Art. 82 CCNL 16/11/2022)

1. A valere sulle disponibilità eventualmente già previste o mediante ricorso alle risorse del fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, per le finalità di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che tali risorse vengano destinate alla realizzazione delle attività previste nel Piano delle Azioni positive (PIAO), nonché al finanziamento di attività culturali, ricreative e con finalità sociali e/o al sostenimento di anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà.

Art. 20 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16/11/2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo agli stessi competono le ore di lavoro retribuito necessario per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma delle apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari di indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

Art. 21 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita (Art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è

adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile (Art. 36 - CCNL 16.11.2022). Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

2. La flessibilità prevede che l'ingresso possa avvenire tra le ore 7,30 e le ore 9,00, compatibilmente alle esigenze di servizio.

3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana.

4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 9.30 alle ore 12.30) e ove sussistano pomeridiane (dalle ore 15.00 alle ore 17.00).

5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro (Art. 36, comma 4, CCNL 16.11.2022).

Art. 22 - Astensione dal lavoro nella giornata del sabato

1. Con il presente articolo si prevede la facoltà, da parte di tutti i dipendenti, di astenersi dal lavoro nella giornata del sabato, con cadenza mensile ed alle seguenti condizioni:

- a. le ore da lavorare nella giornata del sabato devono essere preventivamente prestate con almeno un rientro pomeridiano, oltre quelli già previsti dal normale orario di lavoro, nel corso delle due settimane precedenti, fatte salve particolari esigenze di servizio che richiedano una diversa strutturazione dell'orario lavorativo;
- b. l'astensione dal lavoro nella giornata del sabato è da effettuarsi con turnazione del personale addetto allo stesso servizio, in modo da garantire il normale funzionamento dei servizi e degli uffici e la regolare apertura al pubblico degli stessi;
- c. l'organizzazione dei turni è affidata al responsabile di ciascun servizio, viste le esigenze dell'amministrazione e sentite le necessità dei dipendenti e dal segretario comunale per i titolari di posizione organizzativa;
- d. la turnazione è da intendersi in maniera rigida, ciò a significare che il dipendente che rinunci alla possibilità di astenersi dal lavoro nel sabato a lui assegnato dal responsabile del servizio, ne perde il diritto fino al mese successivo;
- e. deve essere in ogni caso garantito il regolare funzionamento e l'apertura al pubblico degli uffici, in caso di assenza giustificata del personale addetto al medesimo servizio o nel periodo delle ferie estive;
- f. nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio non preventivamente prevedibili, non sia possibile astenersi dal lavoro il sabato previsto, ma siano

già state prestate le equivalenti ore di lavoro, le medesime potranno essere utilizzate nel mese successivo e non saranno in nessun caso liquidate come lavoro straordinario.

2. Con il presente articolo non è da intendersi variato l'orario di lavoro assegnato a ciascun dipendente, è facoltà e non obbligo di ciascun lavoratore avvalersi delle disposizioni succitate.

3. Nell'ipotesi in cui ci sia in servizio un solo dipendente e non possa essere garantita la regolare apertura al pubblico nella giornata del sabato, le ore di cui al comma 2, lettera a) dovranno essere prestate con un rientro pomeridiano dalle ore 15.00 alle ore 19.00, in modo da garantire all'utenza un'estensione dell'orario di apertura al pubblico.

Art. 23 - Lavoro straordinario (art. 32 - CCNL 16.11.2022)

1. Ai fini della quantificazione delle ore si intende lavoro straordinario, che dà diritto alla corresponsione del relativo compenso, quello prestato per un minimo di minuti 30 oltre l'orario normale di lavoro. Trascorso il tempo minimo di minuti 30 vengono computate nel calcolo delle ore tutte le prestazioni lavorative della durata pari o maggiore a minuti 15 e multipli di 15.

2. Si conferma che il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro al di sotto dei suddetti 30 minuti non darà diritto al pagamento del compenso per lavoro straordinario ma confluirà nella banca delle ore di cui al seguente art. 15 e potrà essere utilizzato come recupero.

3. Fermi restando i principi che regolano le prestazioni di lavoro straordinario, in deroga a quanto stabilito dal CCNL (liquidazione mensile), di comune accordo tra le parti convenute, si stabilisce di quantificare trimestralmente le ore di lavoro straordinario prestate con liquidazione nei mesi di Aprile, Luglio, Ottobre e Gennaio, rispettivamente per i tre mesi antecedenti. L'eventuale recupero delle ore di straordinario effettuate, dovrà essere autorizzato di norma entro quindici giorni dalla richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, e comunque non oltre due mesi. Il recupero potrà essere effettuato a ore o a giornate, fino al raggiungimento del monte ore accumulato.

4. Lo straordinario dovrà essere autorizzato per iscritto dal responsabile del servizio di area al quale compete ovviamente il controllo del non superamento del monte ore stabilito annualmente. A prescindere dal limite del monte ore max stabilito annualmente pro capite dovranno comunque essere liquidati gli straordinari effettuati su esplicita richiesta e autorizzazione scritta e/o orale dell'Amministrazione,

quest'ultima da regolarizzare entro le 24 ore successive (vista l'impossibilità della presenza continua dei responsabili del servizio), in quanto vige l'impossibilità del lavoratore di esimersi dal dovere di obbedienza alle disposizioni legittime impartite dal datore di lavoro (art. 2104 del C.C.).

Art. 24 - : Banca delle ore (Art. 7, comma 4, lett. p) - Art. 33 CCNL 16.11.2022)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nonché i muniti da utilizzare a recupero di cui al comma 2 del precedente articolo 23, da usufruirsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 100 ore.

Art. 25 - Pausa pranzo, buoni pasto (Art. 35 - CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi degli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. 14.09.2000, è stato stabilito di integrare il servizio mensa già operante durante il periodo dell'anno scolastico esperito dalla ditta esterna, con l'attribuzione al personale di buoni pasto sostitutivi; i buoni pasto sostitutivi saranno fruibili in tutti i periodi dell'anno in cui per ragioni indipendenti dalla volontà del dipendente, egli non potrà accedere al servizio di mensa ordinario (periodi di chiusura mensa, giornate festive, orari serali, trasferte, distacchi, ecc...); potranno usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, ed in corrispondenza dell'orario pre-serale e serale.
2. Evidentemente l'applicabilità di quanto sopra non è da escludersi per il personale che a causa del proprio servizio, sia tenuto a consumare il pasto in orari disagiati e particolari.
3. I buoni mensa che verranno corrisposti saranno in formato elettronico ed avranno valore per un corrispettivo di € 7,00, cioè per la parte di copertura finanziaria dell'Ente comunale (2/3 del totale), avendo decurtato all'origine il contributo dovuto dal dipendente (1/3 del totale) pari a € 3,50, per evitare inutili passaggi di denaro.
4. Per i dipendenti che non richiedano o non desiderino l'attribuzione dei buoni pasto, rimane comunque esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante o l'attribuzione a posteriori dei buoni medesimi.

5. Il servizio di mensa ordinario soggiace ovviamente alle disposizioni contrattuali nazionali, in quanto perfettamente applicabili, e specificatamente il dipendente rifonderà la quota parte di 1/3 del costo del pasto fatturato all'Ente Comunale dalla ditta fornitrice il servizio.

6. Le parti concordano che l'Amministrazione Comunale si fornirà di un adeguato numero di buoni pasto, da erogare ai dipendenti nel corso dell'anno, ai sensi del comma 1 del presente articolo, su richiesta degli interessati.

7. Si ricorda, per il personale che ricopre mansioni che prevedono l'utilizzo di indumenti forniti dall'Amministrazione comunale quali divise e abiti da lavoro, il cambio d'abito e l'eventuale igiene personale potranno avvenire nei locali comunali appositamente individuati, ma sempre al di fuori dell'orario di servizio.

Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione del servizio (Art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro deve essere preceduta dalla effettiva e preventiva dotazione al personale coinvolto di tutti gli strumenti tecnici necessari per lo svolgimento delle nuove modalità di lavoro, nonché della preventiva erogazione di percorsi formativi da prevedere stabilmente nell'offerta formativa.

2. Le attività di formazione devono essere anche rivolte ad 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.

Art. 27 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo ANNO 2023 (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili disponibili per l'anno 2023 destinate alla contrattazione collettiva integrativa, secondo quanto risulta nel prospetto allegato A). Le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a), c), ed f) del CCNL 22/5/2018, confermate dall'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 16/11/2022, sono calcolate in via presunta in quanto conoscibili nel loro ammontare soltanto a consuntivo. L'ammontare è suscettibile di variazione in applicazione dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, e dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, i cui effetti definitivi sono conoscibili soltanto al termine dell'anno solare ovvero in presenza di necessità di ricalcolo di alcune voci a seguito di pareri o

chiarimenti normativi contrattuali in relazione alle nuove voci contrattuali che implementano il Fondo. L'ammontare è inoltre suscettibile di variazione per l'applicazione del disposto di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 16/11/2022, a seguito di confronto, i cui effetti sul fondo risorse decentrate sono conoscibili soltanto a fine esercizio. All'occorrenza l'Amministrazione provvederà al ricalcolo delle risorse stabili e variabili a consuntivo con eventuale rimodulazione in aumento o in riduzione degli importi stimati e destinati alle finalità di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b) CCNL 16/11/2022.

2. Ripartizione tra gli istituti economici.

- Art. 14 CCNL 16/11/2022 - Differenziali stipendiali - a tale finalità è destinata per l'anno 2023 una somma pari ad € 5.800,00 da attribuirsi previa selezione con le modalità ed i criteri di cui all'art. 4. Le parti danno atto che i criteri di selezione previsti non sono in contrasto con le disposizioni normative di cui all'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.

Si concorda pertanto, per l'anno 2023, di destinare parte delle risorse stabili disponibili al finanziamento di n. 7 "differenziali stipendiali" come da prospetto che segue:

AREA	N. dipendenti	Euro destinati per dipendente	Totale euro destinati
Funzionari ed elevata qualificazione	1	1.600,00	1.600,00
Istruttori	3	750,00	2.250,00
Operatori esperti	3	650,00	1.950,00
Totale destinato ai Differenziali Stipendiali			5.800,00

Le parti si riservano infine, per l'anno 2024 e seguenti, di valutare la possibilità di attribuire altri differenziali stipendiali.

- Art. 80, comma 2, lett. a) e b) CCNL 16/11/2022: al finanziamento della produttività individuale e collettiva è destinato un importo stimato alla data odierna in € 9.133,61 da ripartirsi con le modalità di cui all'art. 7, oltre alle risorse che il presente CCI destina in aggiunta per tale finalità;
- Art. 81, comma 2 CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale): per tale finalità è destinato un ammontare stimato alla data odierna in € 139,48 da ripartirsi con le modalità di cui all'art. 8;
- Art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 (Indennità condizioni di lavoro): per tale finalità è destinato un ammontare stimato alla data odierna in € 1.140,00;
- Art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022: (Indennità di turno, reperibilità, compensi art. 24, comma 1, CCNL 14/9/2000): € 0,00;
- Art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 16/11/2022 (compensi per specifiche responsabilità): per tale finalità è destinato un ammontare annuo di € 9.350,00;
- Art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16/11/2022 (Indennità di funzione art. 97 e

- indennità di servizio esterno art. 100 - personale polizia locale): per tale finalità è destinato un ammontare annuo stimato in € 1.280,00;
- Art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16/11/2022 (compensi leggi speciali): secondo gli importi previsti ed impegnati nel Peg 2023/2024 a tale scopo;

Cafasse, lì 13 dicembre 2023

fatto, letto, confermato e sottoscritto dalle parti.

Il Segretario Comunale
(Dott.ssa Maria Margherita LAPAGLIA)
(F.to in originale)

R.S.U.
(Alessandra BORELLO)
(F.to in originale)

CGIL FP Territoriale
(Gianluca OSSOLA)
(F.to in originale)

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Allegato a)

	RISORSE DECENTRATE STABILI (Art. 79, c. 1 e 1 bis, CCNL 16.11.2022)			<u>35.212,81</u>
a.	RISORSE DECENTRATE STABILI STORICHE (FONDO UNICO CONSOLIDATO) (Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022)		30.857,88	
	Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			<u>28.718,21</u>
1	Fondo consolidato anno 2017 certificato dall'organo di revisione (Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 - art. 67, c. 1 - CCNL 21.5.2018)	27.738,60		
2	A detrarre retribuzione di posizione e di risultato P.O. anno 2017 (Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 - art. 67, c. 1 - CCNL 21.5.2018)	-		
3	R.I.A. e Assegni ad Personam personale cessato anno 2018 (GENINATTI TOGLI Maria Rita collocata a riposo il 30/12/2018)	900,94		
	R.I.A. e Assegni ad Personam personale cessato anno 2019 (BRERO Oreste collocato a riposo il 31/08/2019)	803,81		
	R.I.A. e Assegni ad Personam personale cessato anno 2020 (PERONA Marina collocata a riposo il 30/12/2020) (Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lettera c), CCNL 21.5.2018)	317,44		
4	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lettera d), CCNL 21.5.2018)	-		
5	Oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza (Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lettera e), CCNL 21.5.2018)	-		
6	Risorse corrispondenti a stabili riduzioni del fondo per il lavoro straordinario (Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lettera g), CCNL 21.5.2018)	-		
7	Risorse stanziare per incremento stabile dotazioni organiche (Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lettera h), CCNL 21.5.2018)	-		
	RIDUZIONI			
8	Decurtazione permanente a decorrere dall'anno 2015 (art. 1 c. 456 L. 147/2013 - Legge di stabilità 2014)	- 1.042,58		
	Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			<u>6.494,60</u>
9	Differenza tra incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lettera b), CCNL 21.5.2018)	974,87		

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Allegato a)

10	Incremento € 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a decorrere dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019 (14 x € 83,20 = € 1.164,80) <small>(Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lettera a), CCNL 21.5.2018)</small>	1.164,80		
b.	<b style="color: orange;">INCREMENTI RISORSE DECENTRATE STABILI <small>(Art. 79, c. 1 e 1 bis, CCNL 16.11.2022)</small>		4.354,93	
1	Incremento € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 a decorrere dal 01.01.2021 (13 x € 84,50 = € 1.098,50) <small>(Art. 79, c. 1, lett. b) CCNL 16.11.2022)</small>	1.098,50		
2	Differenza tra incrementi a regime di cui all'art. 76 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali <small>(Art. 79, c. 1, lettera d), CCNL 16.11.2022)</small>	725,40		
3	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 <small>(Art. 79, c. 1-bis CCNL 16.11.2022)</small>	2.531,03		
	<b style="color: blue;">RISORSE DECENTRATE VARIABILI <small>(art. 67 c. 3 CCNL 21.5.2018)</small>			26.731,16
	<b style="color: green;">Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			15.133,29
c.	Risorse derivanti da applicazione art. 43 legge 449/1997 <small>(art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 - art. 67 comma 3 , lettera a), CCNL 21.5.2018)</small>	-		
d.	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n.98 - Piani di razionalizzazione <small>(art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 - art. 67 comma 3 , lettera b), CCNL 21.5.2018)</small>	-		
e.	Frazione di R.I.A mensilità residue personale cessato anno 2021 <small>(art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 - art. 67 comma 3 , lettera d), CCNL 21.5.2018)</small>			
f.	Rimborsi spese notificazione Amministrazione finanziaria (art. 54-CCNL 14.9.2000) <small>(art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 - art. 67 comma 3 , lettera f), CCNL 21.5.2018)</small>	-		
g.	Incremento contrattabile fino al 1,2% Monte salari 1997 <small>(art. 79 comma 2 , lettera b), CCNL 16.11.2022)</small>	3.371,57		
h.	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti <small>(art. 79 comma 2 , lettera c), CCNL 16.11.2022)</small>	11.761,72		
1	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti	10.250,00		
2	Fondo potenziamento sicurezza stradale - Art. 208 CDS	1.511,72		

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Allegato a)

	Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			11.597,87
i.	Risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario (art. 14-CCNL 1.4.1999) (art. 79 comma 2 , lettera d), CCNL 16.11.2022)	354,69		
l.	Incremento contrattabile fino al 0,22% Monte salari 2018 (art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022)	573,35		
m.	Risorse per specifiche disposizioni di legge (art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 - art. 67 comma 3 , lettera c), CCNL 21.5.2018)	7.719,48		
	1 Incentivi per funzioni tecniche - Art. 113 D.Lgs. 50/2016 e Art. 45 D.Lgs. 36/2023	3.303,58		
	2 Compensi per passaggio in ANPR - Elettorale	738,00		
	3 Incentivi per condoni edilizi			
	4 Incentivi recupero evasione IMU e TARI - Art. 1, comma 1091 Legge 145/2018	3.677,90		
n.	Risorse derivanti da sponsorizzazioni (art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 - art. 67 comma 3 , lettera a), CCNL 21.5.2018)	180,00		
	1 Compensi per matrimoni e unioni civili	180,00		
o.	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o ransferimento di funzioni, a fronte diriduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (art. 79 comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 - art. 67 comma 3 , lettera k), CCNL 21.5.2018)		-	
p.	Economie anni precedenti (art. 80, comma 1, ultimo periodo CCNL 16.11.2022)			
	RISORSE VARIABILI UNA TANTUM ANNI 2021 E 2022 (art. 79, comma 5 CCNL 16.11.2022)		2.770,35	
q.	Incremento € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 a decorrere dal 01.01.2021 - ANNO 2021 (art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16.11.2022)	1.098,50		
r.	Incremento € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 a decorrere dal 01.01.2021 - ANNO 2022 (art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16.11.2022)	1.098,50		
s.	Incremento contrattabile fino al 0,22% Monte salari 2018 (art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022)	573,35		

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Allegato a)

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	
TOTALE RISORSE STABILI	35.212,81
di cui non soggette a limite	6.494,60
TOTALE RISORSE VARIABILI	26.731,16
di cui non soggette a limite	11.597,87
TOTALE	61.943,97
TOTALE SOGGETTO A LIMITE	43.851,50
LIMITE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2023	48.079,00
(ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 e art. 33, comma 2, D. L. n. 34/2019 e s.m.i.,)	
FONDO RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2023	
IMPORTO RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2023	28.534,00
INCREMENTO FINO AL 0,22% DEL MONTE SALARI 2018 (0,22%)	304,30
INCREMENTO FINO AL 0,22% DEL MONTE SALARI 2018 (0,22%) - ARRETRATI ANNO 2022	304,30
IMPORTO STANZIATO PER RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2023	29.142,60
IMPORTO RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE SOGGETTO AL LIMITE (art. 23 comma 2 D.Lgs. N. 75/2017) ANNO 2023	28.534,00
LIMITE FONDO RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2023	28.534,00
(ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 e art. 33, comma 2, D. L. n. 34/2019 e s.m.i.,)	

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Allegato a)

FONDO LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2023 <small>(art. 14 commi 1 e 4 - CCNL 1.4.1999)</small>	
IMPORTO STANZIATO PER FONDO LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2023	2.947,70
LIMITE 2016 FONDO LAVORO STRAORDINARIO	2.947,70

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Allegato b)

Destinazioni storiche vincolate		25.689,68
Progressioni economiche storiche (anni precedenti) <small>(art. 78, comma 3 lett. b) - CCNL 16.11.2022)</small>		19.733,03
Indennità di comparto <small>(art. 33, comma 4 lett. b) e c) - CCNL 22.1.2004)</small>		5.956,65
Destinazione risorse disponibili		36.254,29
Premi correlati alla performance organizzativa <small>(art. 80, comma 2, lettera a) - CCNL 16.11.2022)</small>		6.351,68
Premi correlati alla performance individuale <small>(art. 80, comma 2, lettera b) - CCNL 16.11.2022)</small>		2.781,93
Maggiorazione premio individuale (30%) <small>(art. 81, comma 2 - CCNL 16.11.2022)</small>		139,48
Indennità condizioni di lavoro <small>(art. 80, comma 2, lettera c) - CCNL 16.11.2022)</small>		1.140,00
Indennità di rischio	560,00	
Indennità di disagio per eventi naturali	300,00	
Indennità maneggio valori	280,00	
Indennità di turno, reperibilità, riposo compensativo <small>(art. 80, comma 2, lettera d) - CCNL 16.11.2022)</small>		
Indennità per specifiche responsabilità <small>(art. 80, comma 2, lettera e) - CCNL 16.11.2022)</small>		9.350,00
Indennità di funzione personale P.M. <small>(art. 80, comma 2, lettera f) e art. 97 - CCNL 16.11.2022)</small>		1.000,00
Indennità servizio esterno di vigilanza <small>(art. 80, comma 2, lettera f) e art. 100 - CCNL 16.11.2022)</small>		280,00
Incentivi al personale di P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale <small>(Art. 98, comma 1, lett. c) CCNL 16/11/2022)</small>		1.511,72
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge <small>(art. 80, comma 2, lettera g) - CCNL 16.11.2022)</small>		7.719,48
Incentivi per funzioni tecniche - Art. 113 D.Lgs. 50/2016 e Art. 45 D.Lgs. 36/2023	3.303,58	
Incentivi recupero evasione IMU e TARI - Art. 1, c. 1091 L. 145/18	3.677,90	
Compensi per passaggio in ANPR - Elettorale	738,00	
Compensi per matrimoni e unioni civili <small>(Finanziati ai sensi art. 67 comma 3, lettera a), CCNL 21.5.2018)</small>		180,00
Compensi messi notificatori <small>(art. 80, comma 2, lettera h) - CCNL 16.11.2022)</small>		-
Differenziali stipendiali (anno in corso) finanziati con risorse stabili <small>(art. 80, comma 2, lettera j) - CCNL 16.11.2022)</small>		5.800,00
TOTALE ANNO 2023		61.943,97
RIEPILOGO COSTITUZIONE E DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE		
Totale risorse stabili		35.212,81
Totale risorse variabili		26.731,16
TOTALE RISORSE DECENTRATE (A)		61.943,97
Somme destinate agli utilizzi vincolati finanziati con risorse stabili		25.689,68
Somme destinate agli utilizzi vincolati finanziati con risorse variabili		9.411,20
Somme destinate agli utilizzi da contrattare		26.843,09
TOTALE UTILIZZI (B)		61.943,97
TOTALE (A-B)		-