

**COMUNE DI MORETTA**  
Provincia di Cuneo  
**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO**  
**PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025**  
**PARTE ECONOMICA 2023**

---

**ACCORDO DEFINITIVO**

---

A seguito di parere favorevole, prot. N. 8887 del 29/11/2023, espresso dal Revisore dei Conti, sull'ipotesi del Contratto Decentrato Integrativo di Lavoro – parte giuridica triennio 2023/2025 – parte economica 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. 182 del 29/11/2023 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.

L'anno duemilaventitre il giorno 19 del mese di dicembre alle ore 9.00, nella sede municipale, si sono riuniti:

la delegazione trattante di parte pubblica formata dal Segretario Comunale dott.ssa MANFREDI Mariagrazia e dal responsabile del Servizio Finanziario dott.ssa FINO Carla costituita con D.G.C. n. 82 del 24/05/2023

E

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU:	QUAGLIA Davide
	SILVESTRO Margherita
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.:	//

**PREMESSO CHE**

- 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°94 del 07/06/2023 l'Organo Esecutivo ha stabilito di incrementare di un importo complessivo pari ad € 1.099,12 corrispondente allo 0,22 del monte salari 2018 del Comune di Moretta lo stanziamento da destinare alle risorse decentrate variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. C del CCNL 16/11/2022 ed alle risorse preordinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale degli incarichi E.Q.;
- con DGC n° 95 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° 96 sempre del 07/06/2023 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° 349 del 02/10/2023 il Responsabile del Servizio Finanziario ha proceduto, previo parere del revisore dei conti di cui al Verbale n° 8 del 07/06/2023 ns.prot. ° 4384 del 07/06/2023, alla Costituzione del Fondo per le risorse decentrate – Anno 2023;
- in data 06/10/2023 è stata siglata l'ipotesi del Verbale di Accordo poi sottoposto, unitamente alla Relazione Tecnico Finanziaria del Responsabile del Servizio, all'Organo di Revisione, che si è espresso con parere di cui al verbale n.19 del 29/11/2023;
- con D.G.C. n.182 del 29/11/2023 l'Organo Esecutivo ha autorizzato la sottoscrizione del presente Accordo Definitivo.

A tal fine le Parti confermano quanto segue

## **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 Moretta, 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.

5. Visto il carattere di sperimentabilità dei vari istituti, le Parti si riservano la possibilità di effettuare modifiche nel caso se ne ravvisi la necessità.

## **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 MODALITÀ 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 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. E' 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. Alla percentuale massima del 30% dei dipendenti 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 (30%)	
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° 96/23) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' 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, ove lo stesso rientri 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 3 corsi nell'arco del triennio precedente (1 corso per anno) i restanti 2 punti, invece, potranno essere attribuiti per un titolo di studio superiore a quello di accesso o per un titolo professionale, sempre che vengano conseguiti nel triennio;

f) 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;

g) 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;

h) 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;

i) 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;

j) qualora un dipendente valutato ecceda 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;

k) 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 INDENNITA' 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 1,00, limitatamente ad un maneggio valore superiore ad 500,00.
- Per attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose e dannose per la salute, l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività moltiplicato il valore giornaliero di € 1,30;

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.

*In relazione a quanto riportato nell'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".*

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 ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente.

5. 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.

6. 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.

7. Le indennità di cui al presente articolo, 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
<b>FUNZIONARI ED EQ</b>	7 o più	Tra 5 e 6	4	3	2	1
<b>ISTRUTTORI</b>	---	---	6	Tra 4 e 5	3	2
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	---	---	---	---	Almeno 4	3
<b>OPERATORI</b>	---	---	---	---	---	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.

### **Art. 13**

#### **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<sup>^</sup> 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 e di servizio.

<b>STRAORDINARIO BILANCIO 2023</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b><i>Risorse a carico del bilancio</i></b>		
ART. 14 CCNL 98/01 - RIS STRAORDINARIO ORDINARIO ANNO 2017		3.833,04
ART. 39 CCNL 14.09.00 - RIS STRAORD ELETTORALE		
ART. 39 CCNL 14.09.00- RIS STRAORD EVENTI STR E CAL NATURALI		
ART. 115 DL 18/20 - RIS STRAOR COVID 19 PL		
ALTRE RISORSE A CARICO DEL BILANCIO		
<b>TOTALE RISORSE A CARICO DEL BILANCIO</b>		<b>3.833,04</b>
<b><i>Decurtazioni</i></b>		
ART. 67 C. 2 LETT G CCNL 16-18 -RIDUZIONE STAB STRAORD A FAV FONDO		
ALTRE DECURTAZIONI		
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	-	
	-	-
<b>TOTALE STRAORDINARIO (BILANCIO)</b>	-	<b>3.833,04</b>

#### **Art. 14**

#### **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:

- d) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n.

81/2015;

- e) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- g) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- h) 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;
- i) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- j) 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. 15**

### **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 anticipata di 60 minuti e posticipata di 60 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:

- 9;00 – 12;30;

- 15,00 – 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. 16**

### **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.

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. 17**

#### **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. 18**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi 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 37% 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. 19**

### **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. 20**

### **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. 21**

#### **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 € 1,30 al giorno commisurata a n° 160 giornate di svolgimento del servizio esterno calcolate convenzionalmente e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
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. 22**

#### **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 e 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 grado rivestito, 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 dodicimensilità.
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
<i>FUNZIONARI ED EQ</i>	6	5	4	3	2	1
<i>ISTRUTTORI</i>	---	---	6	5	4	3

## **Art. 23**

### **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 di 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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

## **TITOLO II PARTE ECONOMICA 2023**

### **ARTICOLO 24**

#### **Risorse decentrate e trattamento accessorio**

Il Comune di Moretta, con deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 07/06/2023, e successiva determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 349 del 02/10/2023, 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:

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</b>	<b>2016</b>	<b>2023</b>
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	38.914,30	38.914,30
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	2.325,00	2.325,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.265,00	2.265,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	5.901,74	5.901,74
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	6.816,04	6.816,04
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
ALTRE RISORSE CON CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA		
DECURTAZIONI CONSOLIDATA SRT - C. 2 BIS DL 78/2010 (2011/2014)	- 1.232,00	- 1.232,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2018</b>	<b>54.990,08</b>	<b>54.990,08</b>
<b>TUTTI GLI ENTI Incremento dello 0,20% Monte Salari 2001 se non già incluso in Incrementi CCNL 2002 2005 o già utilizzato per alte professionalità</b>	-	-
<b>TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2018</b>	<b>54.990,08</b>	<b>54.990,08</b>
<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2018 ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	<b>54.990,08</b>	<b>54.990,00</b>
<b>Articolo 79 comma 1 lett a)Risorse stabili soggette al limite CCNL 2016/2018 ART. 67 comma 2</b>		
Art. 79 c.1 lett a) - Retribuzione individuale di anzianità art 67 comma 2 lettera c e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio (compresa 13 <sup>^</sup> ); l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno		<b>4.064,43</b>
Risorse art. 2 comma 3 del dlgs 165/2001 art,67 comma 2 lettera d		
Trattamento accessorio personale trasferito art. 67 comma 2 lettera E		
Incremento per riduzione stabili del fondo dello straordinario art. 67 comma 2 lettera g	<b>122,00</b>	<b>122,00</b>
Incremento delle dotazioni organiche art 67 comma 2 lettera h		
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016 ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017</b>	<b>122,00</b>	<b>4.186,43</b>
<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite CCNL 2016/2018 ART. 67c. 2</b>		
Art. 79 c.1 lett a) - Incremento art.67 comma 2 lettera A) 83,20 a dipendente al 31,12,2015 dich congiunta n.5		<b>1.664,00</b>
Art. 79 c. 1 lett a) -Differenziali progressioni economiche orizzontali art. 67 c. 2 lettera B dichiarazione congiunta n. 5		<b>1.549,12</b>
Art. 79 c. 1 lett b) -Importo a base annua pari Euro 84,50 per unità dipersonale destinatarie dle presente contratto in servizio al 31.12.2018 (n. 16 dipendenti)		<b>1.352,00</b>
Art. 79 c. 1 lett d) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (incr stip tabellari) riconosciuti alle posizioni iniziali ; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data		<b>2.191,15</b>

Art. 79 c. lett bis - Risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali dalla categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D3 - Decorrenza 01/04/2023 (n. 1 dipendente B3)		<b>841,53</b>
Adeguamento limite art 3 dl 34/2019 - Parere RGS 01/09/2020		<b>6.968,68</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>		<b>14.566,48</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>55.112,08</b>	<b>73.742,91</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
Art. 79 c.2 lett a - ART.67 C. lett.D importi una tantum frazione di RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione. L'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio		471,52
MESSI NOTIFICATORI art. 67 c. 3 lett F)		
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO art.67 c.3 lettera g)		
Art. 79 c. 2 lett c Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative - art. 67 C.3lett i - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE soppresso)	8.600,00	8.100,00
Art. 79 c. 2 letter b) INTEGRAZIONE 1,2% -c.4 *	4.992,61	928,18
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO ART. 67 C. 3 LETT K		
DECURTAZIONI PER RISPETTO LIMITE 2015	- 2.131,00	- 2.131,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART 23 C.2</b>	<b>11.461,61</b>	<b>7.368,70</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
Art. 79 c. 2 lett c fino allo 0,22% del monte salari 2018 finalizzate a quanto previsto dall'art. 2 da ripartire tra accessorio e posizioni organizzative ( totale 1.099,12 di cui Euro 638,04 incremento PO e Euro 461,08 incremento accessorio))		461,08
Art. 79 c. 5 Quote 2021 e 2022 incremento art 79 lett b (84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31.12.18) (stanziato solo nel 2023)		2.704,00
Sponsorizzazioni nuove convenzioni, accordi di collaborazione art. 43 l 449/1997 att.ta' non ordinariamente rese	5.100,00	1.532,00
Art. 79 c.2 lett a - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018 ( escluso oneri e irap)		3.037,70
Art. 79 c. lett a -Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT		1.500,00
Art. 79 c. 2 lett a - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (escluso oneri e irap)	11.415,00	23.698,91
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE art. 67 c. 3 lett C) ART. 53 C. 7 DEL DLGS 165/2001		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE art. 67 c. 3 lett C) ....		
Art. 79 c. 2 lett c fino allo 0,22% del monte salari 2018 finalizzate a quanto previsto dall'art. 2 da ripartire tra accessorio e posizioni organizzative ( totale 1.099,12 di cui Euro 638,04 incremento PO e Euro 461,08 incremento accessorio) UNA TANTUM solo 2023)		461,08
Economie parte stabile anno precedente		6.511,30

Art. 8 c. 3 e 4 DL 13/23 incremento 5% parte stabile del 2016 (PNRR solo per gli anni 2023-2026) (55.112,08*5%). Nel 2023 non si inserisce l'ente supera l'8% dell'indicatore 4.2 rendiconto 2022		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>16.515,00</b>	<b>39.906,07</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>27.976,61</b>	<b>47.274,77</b>
DECURTAZIONI		
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	83.088,69	<b>121.017,68</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE CONSOLIDATE PARTE STABILE</b>	54.990,08	<b>54.990,08</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>	11.583,61	11.555,13
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	16.515,00	54.472,55
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	83.088,69	<b>121.017,68</b>
EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 C. 2 DLGS 75/17		
RIA PERSONALE CESSATO		
<b>TOTALE DECURTAZIONE DEL FONOD PER SUPERAMENTO LIMITE</b>		-
<b>Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2023</b>		<b>121.017,68</b>

## ARTICOLO 25

### Criteria 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 € 73.742,91 sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

- A) € 40.765,46 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 80 co. 1 CCNL 16.11.2022;
- B) € 8.884,54 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 80 co. 1 CCNL 16.11.2022 con le seguenti risultanze;

RISORSE STABILI	€ 73.742,91
UTILIZZO	
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 80 co. CCNL 16/11/2022	€ 40.765,46
Indennità di comparto (art. 80 co. 1 CCNL 16/11/2022)	€ 8.884,54
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>€ 49.650,00</b>
<b>DISPONIBILE</b>	<b>€ 24.092,91</b>

Progressioni economiche ipotizzate anno 2023	€ 8.550,00
Differenziale stipendiale di cui all'art. 102 CCNL 16/11/2022	€ 200,00

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

## ARTICOLO 26

### 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, e 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° 96 del 07/06/2023

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° 2 ex Cat. C	Area Istruttori	01/01/2023
N°1 ex Cat B3	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.

Nell'anno 2024 vengono ipotizzate ulteriori progressioni nell'ambito del restante contingente di personale nel rispetto dei criteri determinati per la definizione della procedura e delle risorse disponibili.

## ARTICOLO 27

### Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2023

#### RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili individuate nella somma di € 47.274,77 sono destinate come segue:

- Art. 84 co. 1 punto 3 CCNL 16/11/2022 e art. 1 presente contratto € 500,00 specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiali di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.

- Art. 84 co. 1 Punto 4 CCNL 16/11/2022 e art. 10 presente contratto Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale  
€ 2.000,00
- Art. 70 bis co. 1 lett. b) e c) CCNL 21.05.2018 e art. 9 presente contratto.:  
€ 1.300,00 lett c) destinata all'erogazione di indennità di maneggio valori da destinare al personale a ciò individuato (n.5 dip.)  
€ 364,00 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° 1 dip).
- Art. 68 co. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018:  
€ 750,00 (n. 3 dip. Vigilanza) Compensi di cui all'art. 24 co. 1 CCNL14.09.2000
- Art. 80 co 2 lett. g) CCNL 16/11/2022:  
28.236,61 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 (€ 23.698,91) e recupero evasione tributi (€ 3.037,70) e compensi censimento ISTAT (€ 1.500,00);
- 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  
€ 624,00 (n°3 dip)
- Art. 80 co. 2 lett. a) e b) CCNI 16/11/2022:  
€ 13.500,16 Premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale più eventuali economie derivanti da altri istituti che verranno distribuite sulla performance organizzativa.

## ARTICOLO 28 AREA DELLA PORIZONE 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 € 82.504,54

<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2023</b>	<b>2016</b>	<b>2023</b>
<b>Risorse a carico del bilancio</b>		
ARTT. 15 C. 4, 67 C. 1 CCNL 16-18 - RIS DEST . PO 2017		72.709,00
Art. 79 c. lett c 0,22% monte salari 2018 (quota increment posizione organizzativa)		638,04
Art. 79 c. lett c 0,22% monte salari 2018 (quota increment posizione organizzativa) UNA TANTUM solo anno 2023		638,04
ART. 11 BIS C.2 DL 1635/18 - INCREM POS E RIS PO RINUNCE ASS.LI		
ART. 3 C 1-2 DL 34/2019- QUOTA PARTE DESTINATA ALLE PO		8.519,46
Art. 8 c. 3 e 4 DL 13/23 incremento 5% FONDO 2016 (PNRR solo per gli anni 2023-2026) nel 2023 non si inserisce l'ente supera l'8% del'indicatore 4.2 rendiconto 2022		
<b>TOTALE RISORSE A CARICO DEL BILANCIO</b>		<b>82.504,54</b>

<b><i>Decurtazioni</i></b>		
ART. 156 C. 7CCNL 16-18 -RIDUZIONE RISORSE DESTINATE P.O		
ALTRE DECURTAZIONI		
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	-	
	-	-
<b>TOTALE PO (BILANCIO)</b>	-	<b>82.504,54</b>

Le parti concordano che per il 2023 la percentuale massima della retribuzione di risultato viene fissata nella misura del 37%

## **ARTICOLO 29**

Le innovazioni organizzative, Formazione ad aggiornamento professionale, 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 30 NORMA DI RINVIO**

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

ilLetto, approvato e sottoscritto,

IL SEGRETARIO COMUNALE:

dott.ssa MANFREDI Mariagrazia

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO:

dott.ssa FINO Carla

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CISL FPS:

DI STEFANO Maurizio

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CGIL FP:

DE CONTI Luca

I.R.S.U.:

QUAGLIA Davide

SILVESTRO Margherita

