

COMUNE DI CASALETTO CEREDANO

PROVINCIA DI CREMONA

**IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO
(CCI)
PARTE NORMATIVA TRIENNIO
2023/2025
PARTE ECONOMICA 2023**

In data 31.03.2023, alle ore 9:00, in videoconferenza, ha avuto luogo l'incontro tra

- **LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE COSÌ COMPOSTA :**

Presidente – Dott. Francesco Rodolico - Segretario comunale

- **LA DELEGAZIONE SINDACALE COSÌ COMPOSTA:**

OO.SS. Territoriale Cisl FP - Roberto Dusi

Re Maria Annunciata – dipendente ed RSU

Sono presenti inoltre:

Barbieri Enrica Maria – dipendente

TITOLO I

Tempi, soggetti e procedure per l'applicazione del contratto

Art. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del COMUNE di CASALETTO CEREDANO compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 co. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
4. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno medesimo della sua sottoscrizione.

5. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
6. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.
7. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.
8. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
9. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CID, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CID.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente art. 1 comma 5.

Art. 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.

2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), (o art. 9 CCI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
7. La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
 8. Informazione
 9. Confronto
 10. Organismi paritetici di partecipazione
11. La contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
12. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art.6 del CCNL, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.
13. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
14. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4

Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCI, sono:
 - a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art.5

Fondo per risorse decentrate: costituzione (ex art.79 CCNL)

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art.1 comma 7 del presente CCI, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art.4 su dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Qualora il bilancio preventivo fosse approvato oltre la data del 31 dicembre, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale, salva successiva adozione del provvedimento definitivo. Le eventuali risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 del CCNL sono rese effettivamente disponibili solo dopo l'approvazione del bilancio e la formale verifica delle eventuali condizioni previste. Al fine di rendere pienamente esigibile gli istituti economici richiamati nel successivo art. 6 del CCI, le Parti possono procedere anche alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo sulla ripartizione annuale delle risorse in attesa della formale approvazione del bilancio che contenga le risorse del Fondo integrate nella parte variabile. Solo successivamente si procederà ad attivare le procedure previste dall'art.8 comma 7 del CCNL.
3. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate
4. Nel caso che non si raggiunga in tempi rapidi una ipotesi di intesa, ciascuna delle Parti firmatarie del CCI, potrà esercitare il diritto di proroga rispettivamente di 30 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL o di 45 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del medesimo CCNL.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti che sono parte integrante e allegata al presente CCI.

6. Le Parti unitamente concordano di adottare lo schema di costituzione del fondo di cui all'art.79 del CCNL come da "ALLEGATO A" al presente CCI anche per la costituzione dei fondi per gli anni successivi, al fine di rendere più agevole la lettura dei dati necessari all'avvio della contrattazione, tenuto conto anche delle indicazioni e richiami previsti dalle leggi e dal CCNL.

Art.6

Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni (ex 17 e succ. del CCNL)

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).
3. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett u) del CCNL.
4. La misura e le modalità, ovvero i criteri per la quantificazione e la determinazione della retribuzione di risultato, per il personale delle Elevate Qualificazioni, ovvero le ulteriori materie rimesse al CCI sono disciplinate dal successivo art 17.
5. L'ammontare complessivo del fondo E.Q., comprensivo della retribuzione di posizione e risultato, è quello risultante dall'ALLEGATO B.

Art. 7

Fondo risorse decentrate: utilizzo (ex art. 80 Ccnl)

1. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art.80 del CCNL e precedenti normative, che consenta analogamente allo schema della costituzione del Fondo di cui all'art.5 del presente CCI, una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCI, come da ALLEGATO C.
2. Le Parti convengono altresì, in previsione di quanto indicato dall'art.7 comma 4 lett a) del CCNL che i valori saranno indicati sia in termini assoluti sia in percentuale in relazione al valore economico complessivo e comparabile dei singoli istituti richiamati nella suddetta ripartizione.

ART. 8
Lavoro straordinario
(rif. art. 14 del CCNL del 1.4.1999)

1. Il valore economico è quantificato del lavoro straordinario per l'anno 2023 nella misura di € 1.253,03 ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett e) del CCNL del 21.5.2018.
2. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue.

Art.9
Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali,
consultazioni elettorali

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo. annuale dello straordinario
2. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.
3. In tali ipotesi, ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.20 comma1 lettere e d) del CCNL.

Art. 10
Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art.33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di...ore.
3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e/o nei tabulati mensili.
4. Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario di cui all'art.26 del presente CCI.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca delle ore. Tali maggiorazioni restano acquisite anche in caso di recupero.
6. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate saranno liquidate entro i successivi 90giorni.

7. Analogamente al lavoro straordinario, l'Amministrazione invia quadrimestralmente ai soggetti di cui all'art.4 del presente CCI un'informazione periodica sull'utilizzo della banca delle ore suddiviso per settori/aree d'intervento per consentire la verifica della sua effettiva fruizione.

Art.11

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati Alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto.
3. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri di definizione, pesatura, verifica da adottarsi sia per la corresponsione della performance di Ente/ Struttura che per quella individuale tenendo conto anche del grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura medesima. Nella medesima riunione vengono verificati a consuntivo gli esiti delle valutazioni conseguite nel precedente esercizio in ambito collettivo e individuale nel rispetto della privacy, al fine di adottare gli opportuni accorgimenti tesi al raggiungimento degli obiettivi indicati al comma 1.
4. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.
5. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art.5. c3 lett i) del CCNL.
6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificassero discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il dirigente convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal dirigente. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU. A conclusione del periodo di valutazione la scheda di individuale utilizzata per la corresponsione del premio, viene consegnata al lavoratore con analoghe procedure previste al comma 4. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, lo stesso può, entro 15 gg dall'avvenuta conoscenza, ricorrere alla Commissione di Garanzia istituita in seno all'Ente come indicata dal presente CCI al fine di prevenire l'insorgere di contenziosi.

7. Al sistema di performance disciplinato dal presente articolo è destinata una quota delle risorse stabili e/o variabili ed è destinata a remunerare i piani di miglioramento dei servizi, sulla base dei criteri e con le modalità individuate nei precedenti commi e che riguardano tutto il personale.
8. Una quota delle risorse variabili, non vincolate da specifiche disposizioni di legge, può essere destinata ai progetti speciali di miglioramento di determinati servizi sulla base di obiettivi strategici e programmatici da individuarsi con apposito atto d'indirizzo dell'organo politico di governo.
9. Le somme destinate alla Performance sono ripartite fra i Settori/Aree cui fanno capo gli strumenti di programmazione, gestione e rendicontazione tecnica-finanziaria, quali il PEG e il PDO, tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato e dell'Aree Professionali cui il medesimo personale appartiene.
10. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
 - i. *infortunio sul lavoro;*
 - ii. *assenza per ricovero ospedaliero;*
 - iii. *assenza per terapie salvavita;*
 - iv. *congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;*
 - v. *congedo parentale al 100%;*
 - vi. *permessi di cui alla L. 104/1992;*
 - vii. *permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;*
 - viii. *assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;*
 - ix. *permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;*
 - x. *permessi, distacchi ed aspettative sindacali.*
11. La corresponsione dei premi inerenti la performance organizzativa e individuale di cui al comma 6 può avvenire anche con cadenza quadrimestrale/semestrale, qualora il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, preveda verifiche infrannuali, sulla base di specifici indicatori che vengono predisposti e raggiunti dalle strutture interessate, previa validazione dell'Organismo di Valutazione.
12. In ogni caso i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto. Eventuali discostamenti dovranno essere giustificati e comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.
13. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
14. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'ar.27 del CCNL.

Art.12

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale di cui al precedente art.11 comma 9, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto, in ogni struttura apicale, ad un numero massimo pari al 50% di dipendenti (art.81 comma 3 CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore ed un minimo di una unità.
3. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
 - b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi nei tre anni precedenti, partendo da quella più recente;
 - c) l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto in relazione all'area o all'intero ente.

Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale. A tal fine, i premi da erogare ai singoli lavoratori vengono calcolati applicando le seguenti correzioni alle somme individuali provvisoriamente ricavate ai sensi dell'art. 11 del presente CCI:

- a) le somme individuali provvisorie riconosciute ai lavoratori di cui al comma 2 sono incrementate di un importo pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale; le somme individuali provvisorie dei rimanenti lavoratori sono confermate;
- b) viene calcolato il rapporto tra la somma complessiva effettivamente disponibile per la Performance Individuale ai sensi dell'art. 11 comma 9 lettera b) ed il totale delle somme individuali provvisorie ricalcolate ai sensi della lettera a);
- c) il premio da corrispondere a ciascun lavoratore è pari alla rispettiva somma individuale provvisoria, ricalcolata ai sensi della lettera a), moltiplicata per il rapporto di cui alla lettera b).

Art.13

Progetti speciali

1. Ai fini di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, l'Amministrazione può individuare uno o più Progetti Speciali di miglioramento di cui all'art.11 comma 8, a valere sulle risorse previste nel medesimo articolo.
2. A tale scopo, su indicazione dell'organo politico di governo, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti qualitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi ulteriori che si intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo da indicarsi comunque tra gli obiettivi indicati nel PEG/PDO o in altro analogo documento di programmazione della gestione.

3. Il negoziato per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse messe a disposizione sarà avviato prima dell'implementazione del progetto e, salvo comprovati casi d'urgenza, garantendo un periodo non superiore a 45 giorni per lo svolgimento delle trattative.
4. La valutazione del progetto in termini di oggettivo miglioramento dei servizi e la "validazione" del suo valore economico è di competenza del servizio pianificazione controllo e qualità dell'Ente, cui deve seguire anche a consuntivo, a fini di verifica e certificazione, la rendicontazione da parte delle singole strutture proponenti.
5. La rendicontazione dovrà contenere l'illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante al progetto e la specificazione del grado di impegno. Il compenso sarà liquidato sulla base degli esiti del sistema di valutazione, tenuto conto dei principi indicati nell'art.11 del CCI.
6. La liquidazione della produttività correlata al progetto sarà liquidata di norma entro 60 gg dalla conclusione del progetto, previa validazione dell'organo competente.
7. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente sulla base dei progetti speciali disciplinati dal presente articolo non potrà essere superiore ai ...Euro pro-capite.
8. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singole Direzioni/Uffici a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra settori e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Dirigente/Responsabile prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri settori coinvolgendo i Dirigenti/Responsabili competenti onde valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.

Art 14

Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgvo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L'Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI. In particolare si fa riferimento a:

-Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997,).

- Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.

- Regolamento dei compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)

- *Disciplina per i compensi Istat*
- *Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011*
- *Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi legge 326/2003*
- *Disciplina per i compensi legati al processo tributario D.L. 437/96.*
- *Regolamento per le ore di servizio aggiuntive della Polizia Locale necessarie per assistere iniziative di carattere privato individuate dall'art.22 bis c. 3 bis del D.L. n°50/2017.*
- *Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado.*
- *Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.*

3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

Art.15

Area degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'importo complessivo destinato alle Posizioni Organizzative (ora Elevate Qualificazioni) attualmente titolari di un incarico, comprensivo della retribuzione di posizione e risultato, è quello risultante dall'ALLEGATO B.
2. L'ammontare destinato alla retribuzione di risultato è pari al 15 % del valore complessivo indicato al comma 1.
3. I criteri della retribuzione di risultato, sono distribuite tra tutti i dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione in modo ponderato rispetto al peso della relativa indennità di posizione e proporzionale e comunque per un valore non inferiore al 15 % qualora gli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione, siano positivi.
4. Sulla base dei principi adottati dal sistema permanente di valutazione per ciascun dipendente incaricato di E.Q. la retribuzione di risultato è suddivisa nella misura del 70 % con indicatori legati alla performance organizzativa e come 30% agli indicatori legati alla performance individuale.
5. Sono applicati anche alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni i processi di conoscenza, verifica legati agli obiettivi e di distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale definiti dall'art. 9 del presente CCI. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.

6. Successivamente all'adozione del nuovo regolamento che assegna l'Elevate qualificazioni ai sensi del comma 1, su richiesta di ciascuna delle Parti, il presente articolo potrà essere modificato, per la sola parte inerente i commi 3,4 e 5.
7. Qualora l'incaricato di E.Q. percepisca ulteriori emolumenti legati alle leggi speciali richiamate nell'art. 20 comma 1 lett h) l'indennità di risultato sarà riproporzionata secondo i seguenti criteri:
 - *Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 50% della retribuzione di risultato, il valore della stessa viene riproporzionato all'80% del V.Max.*
 - *Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 75% della retribuzione di risultato, il valore della stessa viene riproporzionato al 60 % del V.Max.*
 - *Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 100% della retribuzione di risultato, il valore della stessa viene riproporzionato al 40 % del V.Max*
8. Qualora successivamente all'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, residuano somme non utilizzate per il personale incaricato di Elevata Qualificazione, le stesse confluiscono nel Fondo di cui all'art.79 del CCNL come parte variabile, destinate ad incentivare la performance per il personale del comparto per l'anno in cui si è verificata tale condizione. Nell'anno successivo, e fatto salvo eventuale modifica tra le Parti, l'importo viene riassegnato per le finalità di cui al presente articolo.

TITOLO II

LE PROGRESSIONI NELLE AREE E GLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.16

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52comma1 bis del D.Lgs.n.165/2001e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.
3. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - b) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;

- c) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma2 lett.a) del CCNL
4. **Per l'anno 2023 il valore economico complessivo dei “differenziali stipendiali” attribuibili è stabilito nella misura di € 738,11(Area Istruttori).**
5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:
L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art.7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati al comma 4 del presente articolo, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:
- 1) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;
Punteggio assegnato 40 %.
 - 2) L'esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 2 anni minimi richiesti;
Punteggio assegnato 40 %
 - 3) Capacità culturali, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, conseguito successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica;
Punteggio assegnato 20%

L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art.27 del CCNL, inerenti il punto 1), 2) e relativamente al punto 3) il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con riferimento al 1 gennaio 2023 viene previsto un punteggio aggiuntivo del 3% del valore raggiunto. Analogamente si procederà con gli anni successivi.
7. In caso di parità di punteggio, sarà considerata prioritaria l'anzianità complessiva presso l'ente, conseguita in ogni categoria giuridica in caso di ulteriore parità l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto alla progressione in relazione all'area o all'intero ente.
8. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
9. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8 comma 1 del CCNL.
10. Per il solo anno 2023, la decorrenza è fissata al 1° aprile 2023 (data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione).
11. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
12. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.
13. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.
14. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura;

Art.17

Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - b) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
 - d) Indennità di funzione di cui all'art.97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL;
 - e) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di

cui all'art.67, comma 3,lett.f)del CCNL 21.05.2018,secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.09.2000;

- f) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile.
2. Il presente CCI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
 - e) sono erogate al personale interessato entro il mese successivo alla relativa prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze-assenze, quando necessario eventualmente integrati da specifici tabulati predisposti dalla struttura di appartenenza.
4. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
6. In sede di prima applicazione, in base dei criteri previsti nel presente CCI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità,effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica dal 1°gennaio2023 in poi, salvo diversa indicazione da parte del Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale.
7. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
8. Gli atti ricognitivi di cui al precedente comma 6 possono essere modificati da ciascun Dirigente/Responsabile della struttura apicale in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata.

9. I provvedimenti di cui ai commi 6 e 7 sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale che, entro i successivi 30 giorni, forniscono alle OO.SS. ed alla R.S.U. un prospetto dettagliato, in forma anonima, delle indennità riconosciute ed i relativi costi aggregati a livello di struttura e di indennità.
10. Gli eventuali arretrati saranno erogati entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti da parte dei servizi di gestione del personale.

Art.18

Indennità di condizioni di lavoro

1. L'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 ha introdotto l' "indennità condizioni di lavoro", specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori. Tale indennità ha sostituito le precedenti indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori.
2. L'indennità condizioni di lavoro, laddove riconosciuta, con un importo non inferiore ad 1,00 euro al giorno che il CCNL ha rideterminato (art. 84 bis) nel valore giornaliero massimo di euro 15,00.
3. La condizione sfavorevole di disagio e di rischio deve essere significativamente differente rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area d'inquadramento.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) svolgimento di attività rese in situazioni ambientali non ottimali, sia in luoghi chiusi che aperti (es. attività svolta in luoghi rumorosi, esposti a variazioni climatiche e/o termiche, particolarmente caldi o freddi, che espongono a fumi e/o vapori);
 - b) situazioni di disagio determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro (orario spezzato, orario multiperiodale, ecc.), ad esclusione del turno;
 - c) disagio connesso allo stress relazionale, riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di front-office per almeno 4 ore medie giornaliere e 16 ore settimanali o per interventi su specifiche categorie di utenti particolarmente sensibili, o che versino in particolari condizioni di disagio sociale o materiale;
 - d) Interventi inerenti situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie;
 - e) attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative;
 - f) spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di prestare servizio specifico agli utenti o per verifiche, controlli e sopralluoghi
5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - a) Contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi; esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute; possibile precipitazione di oggetti; rischio di caduta dall'alto;

- b) conduzione di mezzi, in particolare mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; interventi su specifiche categorie di utenza disagiata che espongano a condizioni di aggressività verbale e fisica;
 - c) impiego di attrezzature meccaniche e strumenti elettrici o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti).
6. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuale maneggiato, con le seguenti precisazioni:
- a) per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante (escluso bancomat), voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante, ad esempio buoni pasto, titoli di viaggio e marche da bollo;
 - b) l'indennità di maneggio valori è riconosciuta al personale cui sia stata attribuita con formale atto tale responsabilità;
 - c) in deroga all'art. 19 comma 3 lettera e), la liquidazione dell'importo spettante per il maneggio valori avviene a saldo, nel primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base della presentazione dei rendiconti e su attestazione del Dirigente/Responsabile della struttura apicale;
 - d) ogni lavoratore adibito a maneggiare valori viene preventivamente nominato agente o sub-agente contabile. Si procede a nomina di un sub-agente contabile solo in caso di assenza continuativa prolungata dell'agente contabile per un periodo non inferiore a 20 giorni o qualora non sia possibile garantire la presenza costante dell'agente contabile in ogni occasione in cui è prevista la possibilità di effettuare pagamenti.
7. La rendicontazione relativa al riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, sulla base dei principi indicati dal CCNL e dal presente articolo, viene effettuata dal dirigente preposto o personale dell'Area dei Funzionari/Elevata Qualificazione a tale scopo designato dal medesimo dirigente, su base mensile e trasmessa entro il mese successivo a quello di maturazione all'ufficio personale per la liquidazione delle prestazioni rese.

Art.19

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali appresso definiti, una indennità di importo non superiore a €3.000 annui lordi, che andranno erogati mensilmente, elevabili fino ad un massimo di €4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL sono :
- a) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs7 marzo 2005, n.82, es.m.i-CAD);es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati-GDPR(Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f) Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
 - j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
 - n) Ulteriori specifiche responsabilità derivanti da incarichi connessi ai regolamenti adottati dall'Ente.

Art.20

Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.

2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal singolo servizio. L'indennità va corrisposta quando la misura degli avvicendamenti in turno risulti non inferiore al 80% degli avvicendamenti programmati. Non rilevano su tale percentuale gli avvicendamenti ulteriori disposti per ragioni di servizio.
4. Ai sensi dell'art. 30 comma 3 del CCNL, per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Qualora l'indennità spetti anche al personale dei servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Si conferma che il numero dei turni notturni effettuabili da ciascuno dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze dovute a calamità naturali e nei limiti della durata dello stato d'emergenza.
6. Si conferma che il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
7. In relazione a situazioni di necessità connessa alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere temporaneamente escluso dalla turnazione per un periodo massimo di 12 mesi, rinnovabili.
8. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL; resta inteso

che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno. La presenza di personale nelle attività festive infrasettimanali è legata alle effettive necessità che l'Ente determina sulla base di autonome scelte. In questo caso, anche al fine di non incidere ingiustificatamente il fondo delle risorse decentrate, il personale che non è chiamato a operare o rendere servizio spetta l'ordinaria retribuzione giornaliera.

Art.21

Orario multi periodale

1. Il numero massimo delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta, quest'ultima anche a zero ore, nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 31 del CCNL è fissato, rispettivamente, in 35 e 13 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente, sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati. Sono fatte salve in ogni caso le forme di orario multiple già istituite.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
3. L'istituzione o la modifica dell'arco periodale cui si applica la disciplina del presente articolo è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL.

Art.22

Reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.

TITOLO III

GLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.23

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.
2. La flessibilità per i servizi che richiedono un'organizzazione a turni, quelli con sportelli all'utenza o che lavorano per fasce di servizio fisse è ridotta come da successivo comma.
3. La flessibilità è riconosciuta nel limite massimo di 60 minuti in entrata e/o in uscita e il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale che turna e per quello che lavora in squadra, la flessibilità è ridotta a 30 minuti e, comunque, in misura tale da renderla compatibile con eventuali servizi comandati ad orari prestabiliti.

4. L'eventuale debito orario superiore alle 10 ore deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile della struttura apicale d'appartenenza. Il mancato recupero nei termini previsti comporta, previo ulteriore avviso, la compensazione con eventuali crediti orari (banca ore o straordinario) e, per la parte eventualmente residuale, la decurtazione in busta paga.
5. la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
6. 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, oppure con orari concordati con il Dirigente responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/200;
 - b) Assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n.104/1992;
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44;
 - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) Si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.

Art.24

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, e a condizione che non sia compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 33% dei posti complessivamente previsti nel settore di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Sono individuate come gravi situazioni familiari quelle concernenti l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.

TITOLO IV

FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art.25

Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
 - a) Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - c) esiti delle indagini sul benessere organizzativo.
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art.26

Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL le risorse che residuano successivamente alla liquidazione del premio di cui all'art. 9 e della retribuzione di risultato delle EQ, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.

Art.27

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.
3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali, diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

Art.28

Le attività formative

1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utili ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.
3. I corsi svolti dal personale individuato dall'Ente, ai sensi dell'art.55 c.8 del CCNL, sulla base della programmazione definita nel piano annuale di cui all'art.5 del CCNL, sono riconosciuti equipollenti a quelli del comma 2.
4. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
5. In caso di mutamento di profilo, o di mansioni tali da comportare lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, vi è sempre l'obbligo di procedere ad un periodo di formazione non inferiore a 8 ore. Tale disposizione opera sempre per gli avvicendamenti legati all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione.

6. Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formative con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.
7. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art.27 del CCNL.
8. Per il personale delle Sezioni educativo-scolastico, polizia locale, ordini e professioni e socio-sanitario, operano a integrazione del presente articolo, eventuali e ulteriori disposizioni derivanti da speciali disposizioni di legge.

Art. 29

Rinvii

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCI si rinvia al CCNL vigente e alle speciali disposizioni legislative in materia.

ALLEGATO A (Fondo del Personale delle Aree)

DESCRIZIONE	2018	2022	2023
Risorse stabili			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67, co. CCNL 2016-218)	12.128,39	12.128,39	12.128,39
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	-	249,60	249,60
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	463,40	308,93	308,93
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)			-
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	-	-	-
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-	-	-
SOLO PER LE REGIONI - INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE DEL PERSONALE (ART. 67, CO. 2, LETT. F)	-	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	-		-
INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 (Art.79, co. 1 lett. b) pari a	-	-	253,50
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO CCNL 2019-2021 (ART.79, CO. 1 LETT.d)	-	-	396,50
Incremento stabile della consistenza di personale - (ART.67, CO. 2 LETT.H e ART.79 co. 1 lett.c)	-	-	-
DAL 01/04/2023 - DIFFERENZIALI STIPENDIALI CAT. B3 E D3 (Art. 79 co. 1-bis CCNL 2019-2021)	-	-	-
AUMENTO-DIMINUZIONE FONDO - Art.33, comma 2, d.l. 34/2019	-	-	
	12.591,79	12.686,92	13.336,92
Risorse variabili soggette al limite			
Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 (1,2% monte salari 1997 esclusa quota dirigenza - già art.15, c.2 CCNL 1998-2001)	745,76	745,76	745,76
Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (obiettivi di mantenimento definiti dal piano della performance - nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento della dotazione organica - ex art.15, c.5 CCNL 1998-2001)	914,00	914,00	914,00
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	-	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% monte salari 2015 - (Art.79, C.2 lett. B) del CCNL 2019-2021)	-	-	-
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	-
Incremento Fondo scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato (Art.79, co. 2 lett. C))	-	-	-

QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	-	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 2016-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE			
Totale Risorse variabili soggette al limite	1.659,76	1.659,76	1.659,76
Risorse variabili NON soggette al limite			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 79, co. 2,lett.d) CCNL 2019-2021)	147,39	-	192,56
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.79, co. 2 lett.d) CCNL 2019-2021)	1.253,03	1.253,03	1.253,03
INCREMENTO FONDO PER SCELTE ORGANIZZATIVE E RETRIBUZIONE RISULTATO PO NEL LIMITE DELLO 0,22% MONTE SALARI 2018			-
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie)	-	-	-
5% componente stabile Fondo certificato 2016 - Art.8, comma 3, D.L. 13/2023 Pnrr-ter attuazione progetti PNRR ed adempimenti connessi anni 2023/2026	-	-	606,41
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-	-
una tantum ai sensi dell'art.79 c.5 - CCNL 2019/2021	-	-	507,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-		-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	1.400,42	1.253,03	2.559,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	3.060,18	2.912,79	4.218,76
TOTALE	15.651,97	15.599,71	17.555,68
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	14.251,55	14.346,68	14.996,68
Importi fuori dal limite (d.l. semplificazioni) - CCNL 2016-2018 e CCNL 2019-2021	463,40	558,53	1.208,53
Limite pro capite soggetto al d.l.34/2019 coincidente con il fondo 2016	13.788,15	13.788,15	13.788,15

ALLEGATO B (Fondo delle Elevate Qualificazioni)

A. Risorse fisse Descrizione Importo destinato alle E.Q.	Riferimento CCNL / legge
Risorse destinate alle E.Q. nel 2023.	Art.17 c. 6 (rinvio all'art.67 c.1 CCNL 21.5.2018)
Integrazione fondo E.Q mediante trasferimento somme dal fondo risorse decentrate anno 2023	art.7 comma 2 lett. u)
TOTALE FONDO ANNO 2023 E.Q.	€ 20.000,00

ALLEGATO C

(Destinazione delle risorse per il personale delle Aree)

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE (art. 80 CCNL 2019-2021)

DESCRIZIONE		2023	percentuali
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		17.555,68	
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI(ART. 80 C.1 CCNL 2019-21)	4.339,04	
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 80 C.2 Lett. j) CCNL 2019-21)	738,11	
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	995,04	
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 94 CCNL 2019-21)(ART. 80 C.1 CCNL 2019-21)	-	
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995)(ART. 80 C.1 CCNL 2019-21)	-	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE (destinaz. storica e vincolata)	6.072,19	
art. 80 comma 2	TOTALE RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	11.483,49	
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 79 C. 2, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA(ART. 80 C.2 Lett. a) CCNL 2019-2021)	-	0,00%
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE(ART. 80 C.2 Lett. b) CCNL 2019-21) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 79 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 81 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	-	0,00%
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 80 C.2 Lett.c) e art. 84-bis CCNL 2019-21)	-	0,00%
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE(ART. 100 CCNL 2019-21)	-	0,00%
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 80 C.2, Lett. d) CCNL 2019-21)	-	0,00%
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 80 C.2, Lett. e) E ART. 84 CCNL 2019-21)	-	0,00%
	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI(ART. 54 CCNL 14.09.2000)(ART. 80 C.2 Lett.h CCNL 2019-21) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	-	
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE(ART. 80 C.2, Lett. f) E ART. 97 CCNL 2019-21)	-	0,00%
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 80 C.2 CON ESCLUSIONE LETT. G)	-	
ART. 80 COMMA 2 LETT. G)	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE Incentivi Funzioni Tecniche (D.Lgs 50/2016=)	-	
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	-	
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE Avvocatura Art. 27 CCNL 1479/2000	-	
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (matrimoni)(ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	-	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 80 COMMA 2 lettera g	-	

	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	6.072,19	
	TOTALE RISORSE RESIDUE FONDO RISORSE DECENTRATE	11.483,49	
ART.7 COMMA 4 lettera u)	Somma da decurtare per incremento risorse Elevata Qualificazione anno 2023	8.625,00	
	TOTALE RISORSE INUTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE da destinare ad eventuale nuova contrattazione od a residuo anno 2024	2.858,49	

Dopo aver concordato quanto sopra, le parti si scambiano il presente documento a mezzo mail per le rispettive firme.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.Rodolico Francesco.....

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Roberto Dusi – Sindacato CISL – FP:

Re Maria Annunciata – dipendente ed RSU:

I DIPENDENTI PRESENTI

Barbieri Enrica Maria: