



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO
2023 -2024- 2025**

L'anno 2023, il giorno ventisette del mese di novembre la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Borghetto di Borbera, composta dal Segretario Comunale Cabella Pier Giorgio e il Vice Segretario Comunale Monica Punzoni

La delegazione trattante di parte sindacale così composta

- FP CISL sig. Stefano Brollo
- FP CGIL sig. Walter Astengo
- RSU sig. Marco Desiderio Caielli

si sono incontrate presso la sede comunale e hanno definito il seguente contratto, nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali, a mente dell'art. 8, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI periodo 2019-2021, che stabilisce: *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale"*.

In coerenza con quanto stabilito dal predetto art. 8, al presente contratto collettivo integrativo 2023-2024-2025 è allegato, quale parte sostanziale, l'accordo relativo ai criteri di ripartizione, per l'anno 2023, tra le diverse modalità di utilizzo possibili, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, sempre del CCNL in parola.

SOMMARIO - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Titolo I° - DISPOSIZIONI GENERALI	
Articolo 1 – Oggetto e obiettivi	Pag. 4
Articolo 2 – Ambito di applicazione	Pag. 4
Articolo 3 – Durata – Revisione	Pag. 4
Articolo 4 – Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI	Pag. 5
Titolo II° - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO	
Articolo 5 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili	Pag. 6
Titolo III° - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	
Articolo 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 8
Articolo 7 – Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 8
Titolo IV° - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE	
Articolo 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 9
Titolo V° – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI	
Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis CCNL 21 maggio 2018)	Pag. 11
Articolo 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 11
Titolo VI° – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	
Articolo 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	Pag. 13
Titolo VII° – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO	
Articolo 12 - Lavoro straordinario (articolo 32 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 14
Articolo 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (articolo 53 del CCNL 21 maggio 2018)	Pag. 14
Articolo 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro (articolo 36 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 15
Articolo 15 - Servizio mensa e buono pasto (articolo 35 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 16
Titolo VIII° – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Articolo 16 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (articolo 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 17
Articolo 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (articolo 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 17
Titolo IX° – DISCIPLINE PARTICOLARI	
Articolo 18 - Innovazioni tecnologiche e formazione	Pag. 18
Articolo 19 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 18
ALLEGATO - CRITERI DI RIPARTIZIONE, PER L'ANNO 2023, DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, DI CUI ALL'ART. 80, COMMA 1, DEL CCNL PERIODO 2019-2021, TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO	Pag. 19

Titolo I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 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.
2. In particolare, il presente CCI dà attuazione all'articolo 8 del CCNL (16 novembre 2022) triennio 2019-2021, il quale stabilisce che *"il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale"*.
3. Il presente CCI ha lo scopo di dare una base "normativa" di orizzonte triennale, riservando, già a partire dall'annualità 2022, ad una separata negoziazione la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Esso costituisce, pertanto, uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna, e, nel contempo, tende alla tutela degli interessi dei lavoratori, nonché alla crescita professionale degli stessi, attraverso la valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e, con essa, la premiazione del merito.
4. Le disposizioni riportate nell'articolo 40, commi 3-bis e 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., stabiliscono espressamente che per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001 – ivi inclusi i Comuni, le Province e tutti gli altri Enti Locali - *"la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali"*. Le medesime Pubbliche Amministrazioni in parola, quindi, *"non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile"*. E', pertanto, interesse comune e condiviso delle OO.SS., della RSU e della Delegazione pubblica, Parti di questo CCI, l'impostazione e la definizione – a livello decentrato - di una contrattazione integrativa conforme ai surrichiamati principi ordinamentali dettati dal legislatore con il ripetuto D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.

Articolo 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 Borghetto di Borbera (di seguito Comune), con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Articolo 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo, di carattere "normativo", 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 CCNL.

4. Si ribadisce, per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, l'opportunità di una separata negoziazione annuale: il CCI "economico" relativo al 2023 è allegato al presente.

Articolo 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi disciplinati dal presente CCI e di quelli economici, separatamente pattuiti.

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

Articolo 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'articolo 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'articolo 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 nel Comune 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.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo del Comune, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - 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;
 - 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;
 - 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 del Comune;
 - 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 del Comune;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
 - 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.
4. 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 dal Comune.
5. 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.

6. Una volta raggiunta la pre-intesa 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

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

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nel Comune 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 Responsabile di servizio/Incaricato di Elevata Qualificazione (di seguito EQ) 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 Responsabile di servizio/Incaricato di EQ, 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. 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.
7. 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.

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

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022, i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti; il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 50% dei dipendenti per servizio e comunque arrotondato all'unità; nel caso i pari merito, per servizio, superino tale percentuale, il premio non viene assegnato ai dipendenti del servizio medesimo.

Titolo IV° – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Articolo 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 "economica" - 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) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È, inoltre, condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso 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 Responsabile di servizio/Incaricato di EQ del servizio 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:
 - MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (articolo 14, comma 2, lett. d), punto 1) per un massimo di 70 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione; qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.
 - ESPERIENZA PROFESSIONALE (articolo 14, comma 2, lett. d), punto 2), per un massimo di 20 punti. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Si considera 1 punto per ogni anno: le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale.
 - CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (articolo 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 10 punti.
 - f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 (sei) anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente superiore a 3 punti, rispettivamente di 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.
 - g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
 - al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;

- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione.
- 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 ai tre alinea 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 Responsabile di servizio/Incaricato di EQ del servizio al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- k) ai sensi dell'articolo 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

Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune corrisponde una "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate; esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; implicanti il maneggio di valori.
2. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita in sede di ripartizione annuale delle risorse, secondo quanto stabilito dal c.d CCI economico (annuale).
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, sulla base della pesatura, da effettuarsi, come già detto al precedente comma 2, in sede di ripartizione annuale delle risorse, in forza dei seguenti criteri:
 - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al precedente comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune e degli specifici settori di attività.
4. 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 Responsabile di servizio/Incaricato di EQ di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

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

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 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'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti Responsabile di servizio/Incaricato di EQ, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
3. Le fattispecie alle quali Responsabile di servizio/Incaricato di EQ devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti (sia pur non tassative):
 - 3.1 specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - 3.2 specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio e coordinamento di altro personale;
 - 3.3 specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica e dall'esercizio dei compiti legati all'attuazione del regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR);
 - 3.4 specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale e di stato civile ed anagrafe ed ufficio elettorale, nonché di responsabile dei tributi;
 - 3.5 specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - 3.6 specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
4. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal Responsabile di servizio/Incaricato di EQ di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

5. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di servizio/Incaricati di EQ in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
6. Le indennità di cui al presente articolo, 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 Responsabile di servizio/Incaricato di EQ interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

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

Articolo 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:
 - compensi derivanti da accordi di collaborazione ex articolo 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;
 - incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 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 del Comune;
 - compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore del Comune, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex articolo 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 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 del Comune;
 - compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. 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.
3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Responsabile di servizio/Incaricato di EQ. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Titolo VII° – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 12 - Lavoro straordinario (articolo 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'articolo 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. 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'articolo 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
4. 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.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. 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.

Articolo 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (articolo 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - 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);
 - 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 ciascun servizio, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di EQ. 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. 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'articolo 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
4. 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:
 - si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - 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;
 - in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

5. 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.
6. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - 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;
 - genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
7. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'articolo 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 del comma 2.
8. 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.
9. 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 8. 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.
10. 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 7, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
11. 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.

Articolo 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro (articolo 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 (quale ad esempio il trasporto scolastico).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata posticipata di 30 minuti e di un'ora per i Responsabili di servizio/Incaricati di EQ.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro lo stesso mese della maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di servizio/Incaricato di EQ.
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'articolo 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.

Articolo 15 - Servizio mensa e buono pasto (articolo 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'articolo 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. Attualmente, il valore è fissato in Euro 7.00.

Titolo VIII° – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 16 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (articolo 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di EQ e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022. A tal proposito si rinvia all'allegato CCI di natura economica (relativa all'anno 2023).

Articolo 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (articolo 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 EQ, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% 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 (Piano Integrato Attività e Organizzazione). Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - 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, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di EQ conferito.

Articolo 18 - 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:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nel Comune;
 - assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - 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;
 - 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;
 - 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 PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), 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'articolo 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 del Comune.
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.

Articolo 19 - 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.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

per la delegazione di parte sindacale

ALLEGATO
CRITERI DI RIPARTIZIONE, PER L'ANNO 2023, DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, DI CUI ALL'ART. 80, COMMA 1, DEL CCNL PERIODO
2019-2021, TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

ART. 1 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo per l'anno 2023 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art. 79 CCNL del 16.11.2023:

Risorse Integrative			
ANNO 2023			
Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	Euro 52.330,00	Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	Euro 137,88
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	Euro 2.740,53	Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	Euro 15.000,00
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	Euro 832,00	Art. 79 comma 1 lett. b) Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	Euro 1.690,00
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	Euro 631,41	Art. 79 comma 2 lett. d) Residui anno precedente lavoro straordinario	Euro 2.771,59
Art. 79 comma 1 lett. b) Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	Euro 845,00	Art. 80 comma 1 Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	Euro 10.190,22
		Art. 79 comma 3 Incremento 0,22% monte salari 2018	Euro 1.579,36

Totale	Euro 57.378,94	TOTALE	Euro 31.369,05
		TOTALE FONDO 2023	Euro 88.747,99
		RIDUZIONE PER IL SUPERAMENTO LIMITE 2016	Euro 2.877,43
		FONDO 2023 APPROVATO	€uro 85.870,56

Art.14 CCNL 31/3/99	Fondo per prestazioni straordinarie	Euro 5.020,71
----------------------------	--	----------------------

ART. 2 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 80 CCNL 16.11.2022, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) Euro 18.054,78 quale Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16 c.4 CCNL 21/5/2018 comprensiva del costo di tre progressioni orizzontali dall'01.01.2023;

B) Euro 4.491,09 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004

RISORSE STABILI	Euro 57.378,94
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99	€uro 18.054,78
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 4.491,09
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 22.545,87

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	Euro 34.833,07
---	-----------------------

ART. 3 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili in parte stabile e variabile individuate nella somma totale di Euro 63.324,69 (euro 31.369,05 per la parte variabile + euro 34.833,07 per la parte stabile – euro 2.877,43 per riduzione per superamento limite 2016) sono destinate, per l'anno 2023:

a) Art 84-bis CCNL 16/11/2022 e Art. 70-bis CCNL 21/5/2018

- (Art. 70-bis c. 1 lett. a) "attività disagiate") **Euro 6.022,00** destinati all'erogazione di indennità di disagio, di cui:

1. Euro 1.500,00 per l'attività di trasporto scolastico
2. Euro 4.100,00 per l'attività tecnico-manutentivo per n. due dipendenti
3. Euro 422,00 per attività inerente all'Ufficio di stato civile

Le parti confermano che, anche per l'anno 2023, l'indennità condizioni di lavoro in questione è determinata:

- per il punto 1. in euro 6,22 giornaliero (241gg)

- per il punto 2. in euro 8,51 giornaliero per n. due dipendenti (241gg)
- per il punto 3. in euro 1,75 giornaliero (241gg)

In base alle caratteristiche dell'Ente e alle mansioni ascritte ai dipendenti.

- (Art. 70-bis c. 1 lett. b) "attività esposte a rischio") **Euro 720,00** per la corresponsione dell'indennità di rischio al personale del servizio tecnico manutentivo. Le parti concordano che, anche per l'anno 2023, l'indennità condizioni di lavoro in questione è determinata in euro 1,49 giornaliero in base alle caratteristiche dell'Ente ed alle mansioni ascritte ai dipendenti nonché al documento valutazione rischi (D.V.R.) redatto dal R.S.P.P.;

- (Art. 70-bis c. 1 lett. c) "attività impicanti maneggio di denaro") **Euro 3.000,00** quale indennità di maneggio valori da destinarsi al personale addetto ai servizi finanziari. Le parti concordano che a far data dal 31/12/2023 ed a valere dall'anno 2023 "l'indennità condizioni di lavoro" è determinata in euro 12,45 giornaliero in base alle caratteristiche dell'Ente e alle mansioni ascritte ai dipendenti.

b) Art 84 CCNL 16/11/2022

- **Euro 10.400,00 annuali** complessivi per l'erogazione di una indennità per l'esercizio di particolari responsabilità da parte del personale incaricato di:

- 1) istruttoria e gestione ufficio ragioneria: € 3.000,00.
- 2) istruttoria e gestione ufficio tecnico-manutentivo: € 2.200,00.
- 3) istruttoria e gestione ufficio tributi: € 1.500,00
- 4) istruttoria e gestione parco mezzi: € 700,00
- 5) istruttoria e gestione ufficio demografico, statistico ed elettorale: € 2.000,00
- 6) istruttoria e gestione servizi informatici e transizione digitale: € 1.000,00

L'erogazione dell'importo definito in sede di contrattazione per ciascuna posizione lavorativa, non è rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizio ma valutato complessivamente nell'arco dell'anno tenendo conto dell'attività prevalente svolta nel medesimo periodo di riferimento.

L'indennità, in ogni caso, non è corrisposta quando le assenze dal lavoro del dipendente cui è affidato l'incarico, per qualsiasi ragione determinatesi, abbiano superato i sei mesi complessivi nell'anno.

- **Euro 350,00** complessivi per l'erogazione di una indennità annua per il personale addetto all'URP;

- **Euro 900,00** quale indennità per i messi notificatori. Risorse da ripartirsi secondo le seguenti modalità: € 300,00 per ogni messo notificatore.

c) Art 81 CCNL 16/11/2022 e Art. 68 c.2 CCNL lett. a) 21/5/2018

Euro 16.067,00 quali premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Le risorse saranno attribuite secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione delle performance.

d) Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)

Euro 15.000,00

RISORSE VARIABILI e STABILI	Euro 63.324,69
UTILIZZO	
a) Art 84-bis CCNL 16/11/2022 e Art. 70-bis c. 1 lett. a) CCNL 21/5/2018 - "attività disagiate"	Euro 6.022,00
a) Art 84-bis CCNL 16/11/2022 e Art. 70-bis c. 1 lett. b) CCNL 21/5/2018 - "attività esposte a rischio"	Euro 720,00
a) Art 84-bis CCNL 16/11/2022 e Art. 70-bis c. 1 lett. c) CCNL 21/5/2018 - "attività impicanti maneggio di denaro"	Euro 3.000,00

b) Art 84 CCNL 16/11/2022 – Indennità per specifiche responsabilità	Euro 10.400,00
b) Art 84 CCNL 16/11/2022 – Indennità per specifiche responsabilità	Euro 350,00
b) Art 84 CCNL 16/11/2022 – Indennità per specifiche responsabilità	Euro 900,00
c) Art 81 CCNL 16/11/2022 e Art. 68 c.2 CCNL lett. a) 21/5/2018	Euro 16.067,00
d) Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c):	Euro 15.000,00
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 52.459,00
Totale residui	Euro 10.865,69

ART. 6 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Ai sensi dell'art. 14 CCNL 16/11/2022, tre dipendenti dal 01.01.2023 per costo totale sul 2023 di € 2.050,00

ART. 7 – ART. 7 C. 2 LETT. U) CCNL 16/11/2022

Le parti sono d'accordo rispetto alla possibilità di istituire una nuova posizione organizzativa attraverso l'attribuzione di un apposito finanziamento pari ad € 3.800,00 a carico del fondo salario accessorio che presenta le sufficienti disponibilità.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

per la delegazione di parte sindacale