



COMUNE DI FARA OLIVANA CON SOLA
Provincia di BERGAMO

Deliberazione N. 20
del 29.04.2023
Trasmessa alla Sezione Prov. C.R.C.
il prot. n.
con elenco n.
Inclusa nell'elenco trasmesso ai
Capigruppo SI NO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FARA OLIVANA CON SOLA PER L'ANNO 2023.

L'anno duemilaventitre il giorno ventinove del mese di aprile alle ore 15.30, nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge sull'Ordinamento delle Autonomie Locali, vennero oggi convocati a seduta i Componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SEVERGNINI SABRINA	SINDACO	P
RESMINI LUCA	ASSESSORE	P
MARTINELLI IRENE	ASSESSORE	A

TOTALE PRESENTI : 2
TOTALE ASSENTI : 1

Partecipa il Segretario Comunale Sig. GIULIANI Dott. ENRICO MARIA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. SEVERGNINI SABRINA assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Si esprime parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile sulla proposta di deliberazione sopraindicata.

addì 29.04.2023

Il Funzionario
Diego Bonissi

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il parere soprariportato, espresso ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto enti locali;

DATO ATTO che:

- Alcuni istituti contrattuali devono essere disciplinati mediante il contratto collettivo decentrato integrativo di ciascun ente;
- Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina dei CCNNL, sono determinate con cadenza annuale;

RICHIAMATA all'uopo la determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 24 del 29.04.2023, a mezzo della quale si è approvata la costituzione del Fondo Contratto Decentrato per l'anno 2021, parte stabile;

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 19 del 29.04.2023, con la quale si procedeva alla costituzione del fondo risorse decentrate, parte variabile;

CONSIDERATO che l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dei contratti collettivi decentrati è effettuata con atto dell'organo di vertice previsto dai rispettivi ordinamenti;

VISTO il Bilancio di Previsione esercizio finanziario 2023;

VISTO altresì il parere rilasciato, in data **/**/**, dal Revisore dei Conti, dott. Marco Andriola;

RITENUTO opportuno autorizzare il Segretario - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica - a sottoscrivere l'allegato schema di contratto contenente le modalità di utilizzo delle risorse decentrate 2023;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. **DI** approvare l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023, sottoscritta in data 29.04.2023, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

2. **DI** autorizzare il Segretario – Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – alla sottoscrizione dell'allegato schema di contratto contenente la costituzione del fondo di produttività e le modalità di utilizzo delle risorse decentrate 2023;

3. **DI** dare atto che, per l'anno 2023, le risorse lorde per il contratto collettivo decentrato ammontano complessivamente in € 33.247,66= di cui:

- € +22.517,26= risorse fondo di parte stabile;
- € +18.512,32= risorse fondo parte variabile;
- € -7.781,92= per adeguamento del limite di cui all'art. 23 D.lgs. 75/17

- le risorse **decentrate** sono destinate a finanziare:

DESCRIZIONE	IMPORTO	%
compensi per l'erogazione della performance organizzativa	7.632,13	22,96%
compensi per l'erogazione della performance individuale	6.487,31	19,51%
maggiorazione del 30% premio della performance individuale	1.144,81	3,44%
risorse destinate alla progressione orizzontale dell'anno	750,00	2,26%
indennità maneggio valori	230,00	0,69%
specifiche responsabilità	2.350,00	7,07%
indennità di servizio esterno di P.L.	208,00	0,63%
incentivi per funzioni tecniche	10.000,00	30,08%
totale risorse destinate alle politiche umane e performance	28.802,25	
indennità di comparto	1.374,00	4,13%
progressioni economiche orizzontali maturate	3.071,41	9,24%
TOTALE RISORSE DECENTRATE	33.247,66	100,00%

4. Di dar atto, inoltre, che:

- le risorse quantificate con il presente atto sono disponibili sul bilancio di previsione per l'anno 2022;
- è stato richiesto il parere favorevole del revisore dei conti, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgv. 165/01 e dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.04.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ad unanimità di voti, espressi nelle forme di Legge,

D E L I B E R A

la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'ente Comune di Fara Olivana con Sola, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione nei secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

Art. 2

Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Art. 3

Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025

2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'ente attraverso l'invio in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico 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 fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

5. Le parti firmatarie si incontrano, almeno due volte l'anno, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e, su richiesta motivata, ogni qual volta la delegazione trattante di parte sindacale, a

seguito di adozione da parte dell'ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e servizi, lo richiede. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE DECENTRATE

Art. 5 Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl Funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'ente.
2. Il Fondo, per l'anno 2023, costituito con determinazione dirigenziale n. 24 del 29.04.2023 (parte stabile) e con delibera di Giunta Comunale n. 19 del 29.04.2023, è integrato al presente CCI.
3. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato compatibilmente deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno ed è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. affinché si avvii, entro tale data, la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 5 del presente CCI.
4. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge e le risorse stanziati ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.
6. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti **nonché con i risparmi del lavoro straordinario.**
7. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 4 annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di turno
- indennità di reperibilità
- indennità per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
- indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di funzione di cui all'art. 97 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del Ccnl 16 novembre 2022
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 che, nei limiti di quanto stabilito dalla legge e da consolidati orientamenti della giurisprudenza contabile, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017
- 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;
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
- “assegno ad personam” , attribuito in caso di progressione verticale qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare dell'area di destinazione
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022
- Incentivi economici del personale educativo – scolastico per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico
- Incentivi economici per il personale utilizzato in attività di docenza

2. Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

3. Ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022 non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente le risorse finalizzate a compensare l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di funzione e di servizio esterno, nonché quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, compresi i compensi ISTAT previsti dall'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018

Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 5 annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi

2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 24 del 29.04.2023 (parte stabile) e dalla delibera di Giunta Comunale

n. 19 del 29.04.2023 (parte variabile), oggetto di ripartizione, ammontano a euro 28.802,25= al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022 (€ 3.071,41);
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 (€ 1.374,00);
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
- l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

3. Tali risorse vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 6 comma 1 del presente CCI, in valori assoluti, come di seguito riportato:

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2023 DEL COMUNE DI FARA OLIVANA CON SOLA	
FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 11.601,32
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 159,99
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 166,40
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 3.071,41
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 2.846,79
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 169,00
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziati dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ 4.380,15
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 122,20
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 22.517,26

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge 556 del 1996	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ 621,77
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ 1.300,00
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 1.921,77
CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ 20.910,02
<i>Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	-€ 7.781,92
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 10.000,00
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 , Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ 5.474,36
Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
Legge 178/2020 art. 1 c. 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020.	€ -
DI 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	€ -
Art. 33 c. 2 dl 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€ 487,50
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 116,35
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€ 338,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€ 174,34
DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 16.590,55
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 33.247,66

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 3.071,41
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 1.374,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ -
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 4.445,41
UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 7.632,13
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 6.487,31
Maggiorazione del 30% premio collegato alla performance individuale	€ 1.144,81
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 750,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 230,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 2.350,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ 208,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ 10.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 28.802,25
Art. 80 c. 3 CCNL 2022 Verifica destinazione prevalente delle risorse variabili ai trattamenti economici del c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f).	2990,54%
Art. 80 c. 3 CCNL 2022 Verifica destinazione almeno del 30% delle risorse variabili ai trattamenti economici del c. 2 lett. b)	1043,36%
RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 33.247,66
TOTALE UTILIZZO	€ 33.247,66
DISPONIBILITA'	-€ 0,00
RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ -
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni	€ 11.400,00
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite)	€ 58,00
Quota dell'indennità di comparto finanziata da bilancio	€ 52,92

Maggiori spese correlate alle voci di:

indennità per maneggio valori (€ 230,00);

indennità per specifiche responsabilità di ufficiale di Anagrafe e Stato Civile (€ 2.350,00);

indennità per servizio esterno per Agenti di Polizia Locale (€ 208,00);

comporteranno una corrispondente riduzione delle somme stanziare a valere sulle voci performance individuale ed organizzativa;

Eventuali economie correlate alle voci di:

indennità per maneggio valori;

indennità per specifiche responsabilità di ufficiale di Anagrafe e Stato Civile;

indennità per servizio esterno per Agenti di Polizia Locale;

implicheranno un incremento automatico delle somme stanziare a valere sulla/e voce/i performance individuale ed organizzativa;

Art. 8 –Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Le norme che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale demandano alle autonome determinazioni degli enti l'adozione di una disciplina regolamentare ad hoc. Occorre pertanto verificare, a monte, che l'ente abbia provveduto ad adottare gli specifici regolamenti ai quali il contratto integrativo deve rinviare (v. comma 3)

N.B. Senza la previa adozione del Regolamento non sarà possibile procedere alla liquidazione del compenso

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo, :

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 (€ 10.000,00),
- 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, n. 446);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e articolo 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

CAPO II – PREMIALITA'

Art.9 - Criteri per l'attribuzione dei premi

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.

3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.

4. La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 50 % delle risorse complessivamente destinate alla produttività, mentre il restante 50% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale.

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
- Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
- informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento
- informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione

Art. 10 - La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale che coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

2. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.

3. L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 91% ed il 100% è erogato il 100% del budget;

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 81% e 90% è erogato il 60% del budget;
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 71% e l'80%, è erogato l'20% del budget;
 - quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 51% e il 70%, è erogato l'10% del budget;
 - al di sotto del livello di conseguimento del 70% non è erogato il budget.
4. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati secondo la seguente modalità: il 100% del premio spettante è corrisposto, previa attestazione del Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio sul livello di allineamento/conseguimento dei risultati è corrisposto in un'unica soluzione a consuntivo dell'esercizio, entro il mese di marzo dell'anno successivo, previa validazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del competente Organo e dell'attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati, graduato su cinque fasce.
5. Il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio autorizza l'erogazione dei premi di performance di cui al precedente comma 4 secondo i livelli di conseguimento del risultato, ferma restando una soglia minima di presenza assicurata dal dipendente nel semestre di riferimento pari ad almeno il 50% dei giorni lavorabili; al di sotto di tale limite la performance organizzativa sarà erogata in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite. A conclusione dell'esercizio finanziario di riferimento, si procederà al ricalcolo della percentuale di presenza in servizio effettiva dell'anno, con conseguente corresponsione dell'eventuale conguaglio.
6. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale saranno distribuite in sede di conguaglio di fine anno, in base alla valutazione di cui al precedente comma 4.
7. Qualora si rilevino criticità negli andamenti tali da prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio è tenuto ad informare i dipendenti per l'esame congiunto delle relative problematiche. Il monitoraggio dovrà avvenire con cadenza almeno trimestrale.
8. Ai fini della liquidazione del premio di produttività di cui al precedente comma 4, acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consenti di quantificare la percentuale erogabile del budget, si procede alla misurazione degli apporti assicurati dai dipendenti alla produttività di struttura come di seguito specificato:

Fattore	Valore
Assenza di provvedimenti disciplinari nell'anno di riferimento. Ai fini del calcolo del relativo punteggio, al valore massimo di 30 attribuito automaticamente in assenza di sanzioni disciplinari, sono apportate le seguenti decurtazioni sanzioni della multa - 10 punti; sospensione fino a 10 giorni - 20 punti; sospensione oltre 10 giorni e fino a 30 giorni : - 30 punti;	20 max
Qualità e quantità della prestazione resa in rapporto ai risultati della Struttura	35 max
Correttezza, completezza e tempestività degli adempimenti propedeutici al conseguimento dei	45 max

9. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di punteggio cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 91% ed il 100% è erogato il 100% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 81% e 90% è erogato il 60% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 71% e l'80%, è erogato l'20% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 51% e il 70%, è erogato l'10% del budget;
- al di sotto del livello di conseguimento del 70% non è erogato il budget.

Art. 11 - La performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione della performance idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato:

- utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati;
- livello di iniziativa professionale;
- rapporti con l'utenza;
- relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi
- arricchimento professionale;
- orientamento alla soluzione dei problemi

2. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di valutazione cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 91% ed il 100% è erogato il 100% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 81% e 90% è erogato il 60% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 71% e l'80%, è erogato l'20% del budget;
- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 51% e il 70%, è erogato l'10% del budget;
- al di sotto del livello di conseguimento del 70% non è erogato il budget.

3. Resta ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 50% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

Art. 12 - Differenziazione della performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi (€ 1.144,81 A CARICO DELLA QUOTA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE)

2. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 3 % del personale a tempo indeterminato per l'Ente, arrotondato all'unità.

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 13 - Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.

2. Il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità come indicati nella Tabella A allegata al CCNL del 16.11.2022 è pari a:

- Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600, numero massimo 6
- Istruttori: euro 750 numero massimo 5
- Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
- Operatori: euro 550 numero massimo 5

3. Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 350.

4. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

5. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

6. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e precisamente:

- ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
- nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.

7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

8. Ai sensi dell'art.78 comma 3 Ccnl 16.11.2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:

- degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

9. Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

10. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dal comma 8 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere

sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

12. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all'art. 14 del presente CCI per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) b) c), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.

13. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ente ed, in subordine, il più anziano di età)

14. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziato per la performance.

Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande 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 procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura

4. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri sottoindicati. Le graduatorie diventano definitive dopo 5 giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

A) VALUTAZIONE (peso minimo 70%)	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	per ciascuno dei tre anni attribuire un punteggio Valutazione 90 – 100 – (MAX PUNTI 70) Valutazione 80 – 89 (60 PUNTI) Valutazione 70 – 79 (50 PUNTI)
B) ESPERIENZA PROFESSIONALE (peso massimo 30%)	

<p>Valutare l'esperienza 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	<p>Indicare un certo punteggio differenziato in base al numero di anni di servizio</p> <p>Fino a 5 anni di esperienza punti 15. Da 5 a 10 anni di esperienza punti 20 Oltre i 10 anni punti 30</p>
---	--

<p>D) NUMERO DI ANNI TRASCORSI DALL'ULTIMA PROGRESSIONE</p>
<p>Indicare maggiorazione fino al 3% del punteggio complessivo per i lavoratori che non hanno effettuato progressioni da più di sei anni. Tale punteggio aggiuntivo può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente: 6 anni dall'ultima Peo maggiorazione 1%, fino a 8 anni dall'ultima Peo maggiorazione 2%, oltre 8 anni maggiorazione 3%)</p>

CAPO IV– INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Dato atto che, previo confronto con le OO.SS. sui criteri di conferimento, revoca e graduazione l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di Elevata Qualificazione, le parti convengono sulla definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di relativo incarico.
2. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022; (per il comune di Fara Olivana la percentuale è determinata nella misura del 20%)
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di Eq
4. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;

CAPO V – INDENNITA'

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analoghe mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni;

3. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro proprie del profilo di inquadramento.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

7. La predetta indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

10. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

12. L' indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 = come segue:

- | | |
|--|---------------|
| a) personale esposto a rischio | € ____/giorno |
| b) personale esposto a disagio | € ____/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile: | |
| c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 15,00. : | € 0,00/giorno |
| c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 15,01 ed € 50,00 | € 1,00/giorno |
| c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre €50,01: | € 1,20/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alle lettere a) e b) | € ____/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettere a) b) c.1) | € ____/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alle lettere a) b) c.2) | € ____/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alle lettere a) b) c.3) | € ____/giorno |

Art. 17 - Indennità di specifiche responsabilità

1. È prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabili a 4.000 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ.

2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio alla vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

3. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/responsabile del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.

4. Le parti prevedono l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significative responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali.

Stabilire per ciascuna area di inquadramento le tipologie di attività indennizzabili e i relativi importi:
 Area Istruttori- € 2.350,00 specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe;

5. L'indennità di cui al presente articolo è erogata annualmente con incarico formalmente conferito nelle modalità sopra indicate.

TITOLO III – SEZIONI SPECIALI

CAPO I – Personale di polizia locale

Art. 18 - Indennità servizio esterno

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

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.

3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di almeno 2 ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.

4. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;

b) tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente proporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata come di seguito indicato in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

5. Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:

servizio espletato in esterno per tutto l'orario di servizio: Euro 2,00;

servizio espletato in esterno per almeno la metà dell'orario di lavoro: Euro 1,00;

6. Tale indennità potrà essere elevata fino all'importo massimo di Euro 15,00 con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto.

TITOLO IV- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le parti concordano che l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con possibilità del lavoratore di avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata, sarà conformata ai seguenti criteri:

- 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita previsto;

3. La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi secondo modalità e tempi concordati con il dirigente;

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;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- 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.

TITOLO V- ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 20 – Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

4. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi

5. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Lombardia.

6. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

Art. 21 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Le parti concordano che nei casi in cui l'ente manifesti l'intenzione di procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, dopo aver fornito adeguata

informazione, convoca entro 10 giorni la delegazione di parte sindacale per trattare nello specifico sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.

Art. 22 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del messo comunale si certifica che questa deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio on-line il giorno 14.07.2023 e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi dal 14.07.2023 al 29.07.2023

Dalla Residenza comunale addì 14.07.2023

Il Segretario Comunale
GIULIANI Dott. ENRICO MARIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la suesesa deliberazione:

- è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo on-line del Comune senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi del 3° comma dell'articolo 134 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'articolo 134 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

Addì

Il Segretario Comunale
GIULIANI Dott. ENRICO MARIA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si attesta che del presente verbale viene data comunicazione ai Capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'albo.

Addì 13.01.23

Il Segretario Comunale
GIULIANI Dott. ENRICO MARIA
