



Comune di BORGIO VEREZZI

(Provincia di SAVONA)

VERBALE RELATIVO ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2023-2025 ED ECONOMICO 2023

L'anno duemilaventitre, il giorno 20.12.2023 alle 9.00 presso il Comune di Borgio Verezzi
sono convocate

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Silvia Mulè
2. Componente	Giovanni Bozzo
3. Componente	Giovanna Masetti
3. Componente	Anna Maria Chiudaroli

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CISL FP	Enzo Vassallo
CGIL FP	Ennio Peluffo

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

	Nominativo
1. Componente	Eva Verus
2. Componente	Paride D'Aleo
3. Componente	Vincenzo Nario

La Dott.ssa Silvia Mulè, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, assume la presidenza della riunione.

Le parti, in esecuzione di quanto concordato nella precedente seduta del 20.11.2023 prendono preliminarmente atto:

- della deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 20.11.2023 che approva gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata 2023/2025 parte normativa e 2023 parte economica;

- della determinazione del responsabile del servizio finanziario n.76 del 05.07.2023 di costituzione del fondo 2023 con quantificazione delle risorse soggette a vincolo in € 85.682,28, oltre alle somme non soggette a vincolo, pari ad euro 37.147,08 per un totale di € 117.832,55 decurtazione di euro 3.558,71 e così complessivamente di euro 114.273,84;

- della determinazione del responsabile del servizio finanziario n.128 del 07.12.2023 di aggiornamento della costituzione del fondo 2023, con quantificazione delle risorse soggette a vincolo in € 85.802,28, oltre alle somme non soggette a vincolo, pari ad € 43.847,08 per un totale di € 129.649,36 decurtazione di € 4.996,81 (art. 9 comma 2 bis D.L 78/2010) ed € 3.664,97 (art. 23 D.lgs 75/2017) e così complessivamente di euro 120.987,58;

- della deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 19.12.2023, che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo 2023/2025 parte normativa e parte economica 2023;

- del parere del Revisore unico rilasciato con verbali n. 14 del 15.12.2023, con il quale esprime parere favorevole a all'ipotesi di CCDI 2023/2025 e n. 15 del 19.12.2023, con il quale esprime parere favorevole a alle posticce all'ipotesi CCDI 2023/2025

Visto il CCNL 16.11.2022

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Composta come sopra e nelle persone individuate

APPROVA E SOTTOSCRIVE

gli allegati costituiti da:

- CCDI NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025

L.C.S

Parte Pubblica

Presidente

Silvia Mulè

Componente

Giovanni Bozzo

Componente

Giovanna Masetti

Componente

Anna Maria Chiudaroli

Delegazione di parte sindacale

CISL FP

Enzo Vassallo

CGIL FP

Ennio Peluffo

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Eva Verus

Paride D'Aleo

Vincenzo Nario

Claudio Valcavi

In caso di firme non simultanee, il contratto si intenderà perfezionato con l'apposizione dell'ultima sottoscrizione.



COMUNE DI BORGIO VEREZZI

Provincia di SAVONA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO
2023/2025**

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità E Principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative

determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai Responsabili, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata e invio di copia a mezzo posta elettronica ordinaria, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
7. Nei casi di confronto, il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the R.S.U. and the administration.

che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

8. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
9. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, stante la mancanza di obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 7 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
 - l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
 - o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
 - p) gli andamenti occupazionali;
 - q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
 - r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.



5

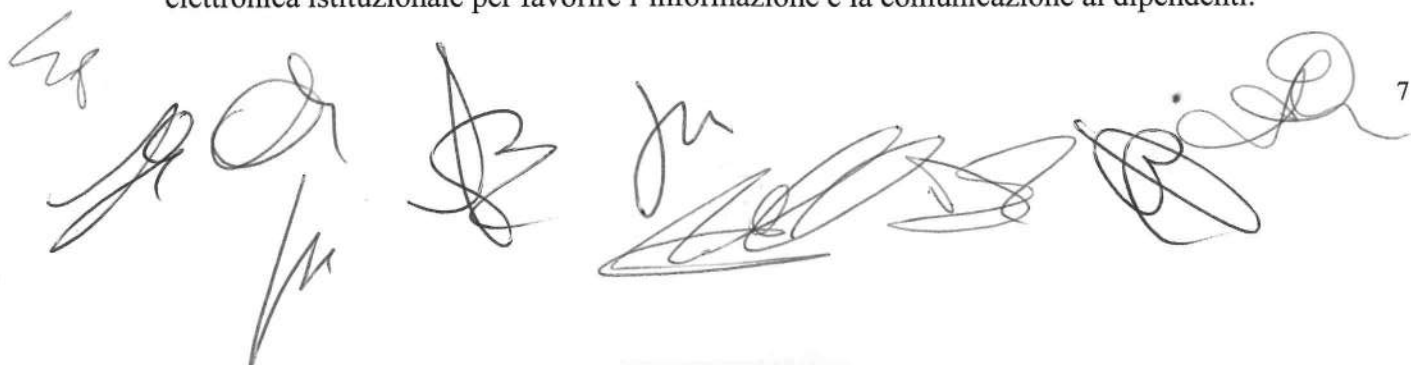
Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra le delegazioni così individuate:
 - a) delegazione di parte pubblica, individuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 17.05.2023;
 - b) delegazione di parte sindacale:
 - a) R.S.U. aziendale;
 - b) rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);
 - p) i criteri per 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;

- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- z) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
- cc) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- dd) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 9 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione consente l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.



3. Nella sede dell'Ente è consentito alle R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. l'utilizzo della Sala Consiliare per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale, così come anche l'utilizzo degli strumenti informatici e di comunicazione presenti all'interno del Comune.
4. Si concorda che le disposizioni del presente articolo siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

Art. 10 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale

Art. 11 - Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali.
2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree.



3. L'Ente ha preso atto della nuova classificazione del personale con determinazione area finanziaria n. 42 del 29.03.2023 e, operato il confronto con le OO.SS. e la R.S.U. secondo quanto prescritto dal C.C.N.L., proceduto al reinquadramento del personale in servizio con decorrenza 01.04.2023.

Art. 12 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

Art. 13 - La disciplina delle progressioni verticali di cui all'art.13 comma 6 del CCNL 2022

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.
2. I criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sugli elementi di valutazione indicati in apposito Regolamento da approvarsi.
3. Le progressioni speciali di cui al presente articolo sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.
4. La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

Art. 14 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione della performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa, avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.
2. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:
- valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.
 - in sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:
 - a) 45 % performance individuale: le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- b) 55 % performance organizzativa.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno
 4. Ai dipendenti, che conseguono le valutazioni superiori a 95 (su valutazione massima di 100), nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, nel limite massimo di una quota pari al 50% con arrotondamento all'unità superiore.
 5. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 4 è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.

Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici criteri relativi alle progressioni tra le aree

Art. 15 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile dell'area di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio.
10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area.

10

11. In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno modificare gli importi e le tipologie di condizioni lavoro di seguito definiti.

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, ovvero di indennità per specifiche responsabilità, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad euro 1,50. Vengono individuati, quali destinatari di tale indennità, gli operai (categoria operatore esperto).
3. Per le attività di disagio viene corrisposta un'indennità giornaliera lorda pari ad euro 10,00. Sono destinatari di tale indennità i lavoratori che siano chiamati al di fuori dell'orario di lavoro a rendere la prestazione lavorativa per particolari esigenze di servizio, salvi i casi disciplinati dal regolamento sull'apertura del C.O.C.
4. Sono altresì destinatari delle indennità di cui al paragrafo 3 i dipendenti che svolgono attività lavorativa, con articolazione oraria che, per esigenze di servizio, si discosta particolarmente da quella indicata al successivo art. 23 e risulta più penalizzante rispetto all'orario ordinario. In particolare rientrano in tale categoria i dipendenti che svolgono l'orario previsto per il servizio della Biblioteca Comunale e dello IAT, come indicato dall'art.23 comma 3. A tali dipendenti spetta un'indennità lorda giornaliera pari ad euro 1,30.
5. Tutte le indennità di cui sopra competono per i soli giorni di effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative e, con particolare riferimento all'indennità di cui al paragrafo 3, solo nei casi in cui i lavoratori siano chiamati al di fuori dell'orario di lavoro a rendere la prestazione lavorativa.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene con cadenza trimestrale e compatibilmente con la disponibilità del Fondo risorse decentrate.
7. E' riconosciuta altresì l'indennità maneggio valori al personale che, in via continuativa, risulti addetto a servizi che comportino il maneggio di valori (con ciò intendendosi l'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari) al fine di remunerare la particolare responsabilità che caratterizza l'attività dallo stesso svolta, per le sole giornate di effettivo servizio. Il valore dell'indennità giornaliera di maneggio valori viene determinato in € 1,00. Detta indennità è liquidata annualmente sulla base del rendiconto presentato dagli aventi diritto alla sua percezione)

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo di almeno euro 350,00 annui lordi pro capite.

2. La locuzione “specifiche responsabilità” non coincide con “responsabilità del procedimento”, pertanto non è sufficiente l’assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l’assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
3. A titolo esemplificativo e non esaustivo si richiamano le ipotesi indicate nel CCNL 2022.
4. In particolare, vengo individuate le seguenti figure professionali destinatarie della stessa indennità, nell’importo sopra indicato:
 - Responsabile dei procedimenti amministrativi in materia edilizia/paesaggistica, in riferimento alla L.R 22/2009 art.3;
 - Ufficiale di Stato civile e di Anagrafe;
 - Responsabile del SUAP;
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall’art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L’assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato all’ufficio Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell’accertamento di inadempienze da parte dell’incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altri Servizi.
8. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l’intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
9. L’indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
10. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, a cura del Servizio Personale.
11. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti, anche sotto il profilo economico.

Art. 18 – Incentivi per le funzioni tecniche

1. La ripartizione delle risorse (comprendente degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all’art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e dal 01.07.2023 per le procedure avviate dopo tale data, ai sensi dell’art

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'S'. In the center, there are several overlapping signatures, including one that looks like 'A. Di'. On the right side, there is a large, complex signature that appears to be 'D. Di' or similar, with some additional scribbles and initials next to it.

45. c. 5 del D.lgs. n.36/2023, è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito Regolamento vigente che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.

Art. 19 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. La proposta di utilizzo del fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 7 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Capo V Retribuzione di risultato e progressioni all'interno delle aree

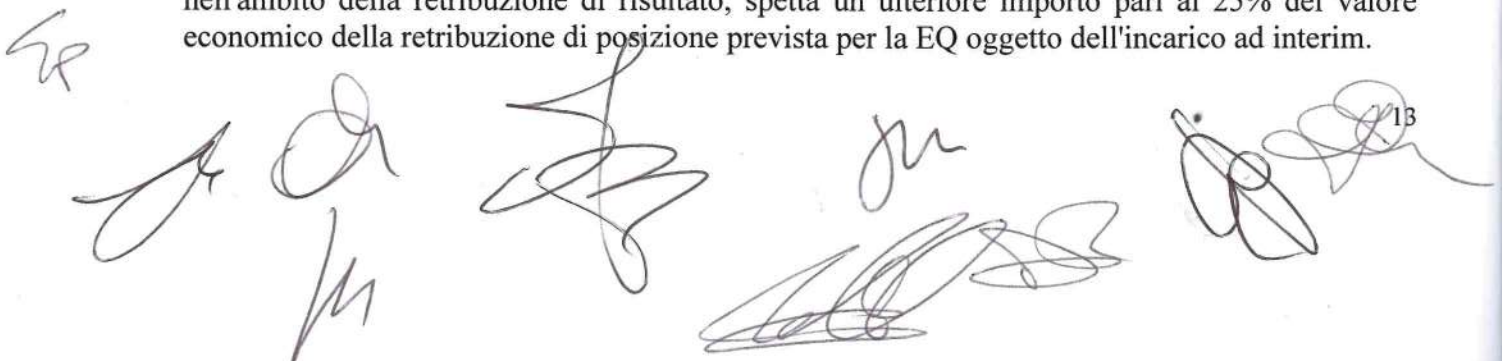
Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ) è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore al 70%, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), 17 e 19 del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%: 15 %;
 - b) valutazioni comprese tra 80% e 89,99%: 17 %;
 - c) valutazioni comprese tra 90% e 94,99%: 18%;
 - d) valutazioni oltre il 95,00%: 20%;

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente.

4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5 CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim.

SR



13

5. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 19, comma 2, del CCNL 16.11.2022.
6. Vista la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) ed in particolare:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche previste dall'art. 113 del Dlgs 50/2016 e art 45 del D.lgs 36/2023;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge 326/2003;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del Dlgs 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del DI 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio;
7. fermo il limite minimo del 15% della retribuzione di posizione la retribuzione di risultato verrà:
 - Ridotta del 70% se i compensi annuali di cui sopra percepiti dall'EQ sono superiori a euro 8.000,00;
 - ridotta del 50% se i compensi annuali di cui sopra percepiti dall'EQ sono superiori a euro 6.000,00;
 - ridotta del 25% se i compensi annuali di cui sopra percepiti dall'EQ sono superiori a euro 3.000,00;
 - ridotta del 10% se i compensi annuali di cui sopra percepiti dall'EQ sono superiori a euro 1.000,00
8. Le economie, eventualmente risultanti dalle riduzioni della retribuzione di risultato di cui al paragrafo precedente, incrementano, pro quota, la retribuzione di risultato degli altri TEQ.

Art. 21 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6)

1. Secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle EQ sono poste a carico del bilancio degli enti.
2. Nel caso che, a monte del processo organizzativo, l'ente preveda minori stanziamenti per un nuovo assetto delle EQ, il fondo delle risorse decentrate può essere integrato con il risparmio effettuato.
3. Nel caso l'ente intendesse aumentare gli stanziamenti per la retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, è necessaria la contrattazione con le parti sindacali, anche per decidere tale aumento, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata nel rispetto dei limiti del salario accessorio.

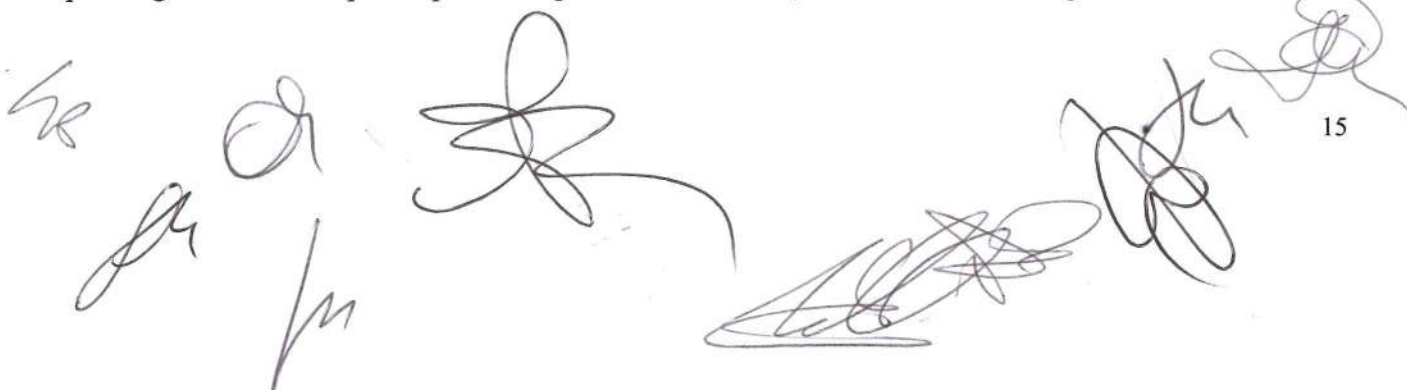
Art. 22 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore complessivamente al 50% degli aventi diritto, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata

14

dell'anno di riferimento per area, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse complessivamente assegnate sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate e tenuto conto dei costi di ciascuna area professionale, come individuata nel CCNL 2022.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, 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.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area.
6. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
8. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
 - a. negli ultimi 3 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;
 - b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva 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;
9. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

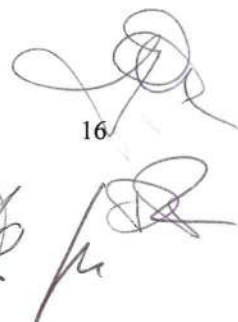


a) incidenza della valutazione: 60%, con le seguenti precisazioni:

- 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;
- qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
- Si specifica che nel bando per l'attribuzione delle PEO verranno stabiliti punti (max 60), suddivisi in fasce stabilite (max 7);

b) incidenza esperienza professionale: 40%, con la seguente precisazione:

- per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 2 (Campo di a



applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

- Si specifica che:
 - per ogni anno di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione (oltre i 3 anni), verrà attribuito un punto (max 15 punti);
 - per ogni anno di permanenza nella posizione economica attuale (decorrenza dall'ultima PEO) verranno attribuiti 2 punti (max 25 punti);

10. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 9.

11. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al dipendente più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più giovane di età.

12. Le parti concordano che la progressione tra aree e l'attribuzione del differenziale stipendiale non sono cumulabili nel medesimo anno solare.

Capo VI - Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 23 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità di 2 ore al mattino di 1 ora e mezza al pomeriggio, secondo gli orari meglio specificati nei paragrafi successivi. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di tale facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato:

a) negli orari su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di martedì e di giovedì, fatti salvi i servizi che per la loro natura o esigenza necessitano di una diversa articolazione oraria:

- il mattino dalle 8,30 alle 14,30
- due rientri pomeridiani dalle 15,00 alle 18,00

con flessibilità di 2 ore al mattino dalle 7.30 alle 9.30 e di 1 ora e mezza al pomeriggio dalle 14.00 alle 15.30

b) Negli orari su sei giorni, con un rientro pomeridiano il martedì o giovedì:

- il mattino dalle 7,30 alle 13,00
- un rientro pomeridiano dalle 14.30 alle 17,30

28

con flessibilità di 2 ore al mattino dalle 7.30 alle 9.30 e di 1 ora e mezza al pomeriggio dalle 14.00 alle 15 (per il personale amministrativo); con flessibilità di 1 ora al mattino dalle 7.30 alle 8.30 e di 1 ora e mezza al pomeriggio dalle 13.30 alle 15 (per il personale esterno - Operai).
Per il personale che svolge servizio in turnazione, flessibilità di 30 minuti in entrata.

c) Per il servizio biblioteca comunale, secondo la tabella seguente:

Lunedì	12,00 - 18,30
Martedì 8,00 - 12,00	14,30 - 18,30
Mercoledì 8,00- 12,00	14,30 - 18,30
Giovedì 8,00- 12,00	14,30 - 18,30
Venerdì 8,00- 12,00	14,30 - 18,30

Sabato riposo - Domenica riposo

Con flessibilità di un'ora in entrata e uscita

d) Per il servizio IAT, secondo la tabella seguente:

Orario Invernale (1/10 - 31/05) - 8 mesi l'anno

Lunedì	8,00 - 13,00 + 13,30 - 17,30
Martedì	8,00 - 14,00
Mercoledì e Giovedì	RIPOSO
Venerdì	8,00 - 13,00 + 13,30 - 17,30
Sabato	8,00 - 14,00
Domenica	8,00 - 14,00

Orario Estivo (1/06 - 30/09) - 4 mesi l'anno

Lunedì	9,00 - 13,00 + 14,30 - 18,30
Martedì	8,30 - 13,30
Mercoledì e Giovedì	Riposo
Venerdì	8,30 - 13,30 + 14,30 - 18,30
Sabato	8,30 - 13,30 + 14,30 - 18,30
Domenica	8,30 - 13,30

Con flessibilità di un quarto d'ora in entrata e uscita;

4. Eventuali deroghe, per particolari esigenze personali e/o di servizio, dovranno essere autorizzate dal Responsabile di servizio. I Responsabili potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato

Je

ce

Barbara
18
[Signature]

con propri atti organizzativi seguendo la procedura indicata nel Regolamento sugli orari di servizio, di lavoro del personale dipendente.

5. 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 di cui all'art. 44 del CCNL 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;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero.

6. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.

7. Dovrà, comunque, essere sempre garantita la presenza in servizio durante l'orario di apertura al pubblico dei diversi uffici.

8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito dei due mesi successivi a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.

9. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

10. L'eventuale credito orario deve essere recuperato nell'anno di maturazione dello stesso, ovvero, in caso di maturazione nel mese di dicembre, entro il primo mese dell'anno successivo, secondo le modalità e le tempistiche concordate con il Responsabile di area.

Art. 24 - Pausa e Riposi intermedi




1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled number '19' next to them.

- c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
- d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 25 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
3. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
4. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
5. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
8. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

   20

Art. 26 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Nel confermare il limite annuale massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini / per esigenze eccezionali debitamente motivate.
3. L'elevazione del limite di cui al comma 2 è fino ad un massimo complessivo di 50 ore, esclusivamente per i lavoratori coinvolti nelle criticità sopra elencate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.
4. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
5. Verrà effettuato un monitoraggio da parte delle OO.SS sulle circostanze che hanno reso necessaria l'attuazione del lavoro straordinario.

Art. 26 bis- Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro il semestre successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione, debitamente autorizzata e salvi i limiti di cui all'art.26 e in ogni caso nell'ambito delle risorse economiche disponibili, o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Non confluiscono nella banca delle ore frazioni d'orario inferiori alla mezz'ora.
6. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small 'ho', a large stylized signature, a signature that looks like 'AB', a signature that looks like 'L', a signature that looks like 'D', a signature that looks like 'R', and a signature that looks like 'J'. There is also a small circled number '21' on the right side.

Capo VII – Sezione Per La Polizia Locale

Art. 27 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

E' prevista l'erogazione di una indennità di almeno € 350,00 (trecentocinquanta) lorde annue per la figura del vicecomandante, secondo quanto previsto dalla Delibera di Giunta Comunale n. 26 del 27.02.2019

Art. 28- Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa durante l'orario di lavoro giornaliero assegnato, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per lo svolgimento delle attività esterne, tenuto conto della loro rilevanza, svolte dal personale della Polizia Locale nell'ambito della complessità del contesto del Comune di Borgio Verezzi, è prevista, un'indennità di servizio esterno pari ad un importo giornaliero lordo di € 4,00.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti:

a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

b) dall'attestazione del comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo al trimestre di svolgimento dell'attività.

6. L'indennità di cui al presenta articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16.11.2022;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 99 CCNL 16.11.2022)

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

7. Si stabilisce che:

- l'erogazione dell'indennità di servizio esterno è finanziata dai proventi del codice della strada di cui all'art. 208 del C.d.S.

- nell'ipotesi in cui, a decorrere dall'anno 2024, in sede di costituzione del fondo risorse decentrate, risulti un incremento delle riscossioni dei proventi di cui all'art. 208, comma 4, lett. c), realizzato

negli ultimi due esercizi, come risultanti dai rendiconti approvati (Cfr. Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 217/2023), l'indennità di servizio esterno sarà finanziata con tali proventi e la quota ordinariamente stabilita in € 4,00 sarà rivalutata e determinata annualmente dal CDI economico.

**Art. 29- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività
e iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

CAPO VIII – Welfare integrativo

Art. 30 – Le attività del welfare integrativo

1. In merito al welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL 2022, dato atto che gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo devono essere sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, si rinvia la contrattazione sul punto al momento del verificarsi delle disponibilità di tali risorse.
2. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto massimo dello 25% di quanto, effettivamente, incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative, per il personale della polizia locale, tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio.

CAPO IX - Clausole di verifica e norme finali

Art. 31 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled number '23'.

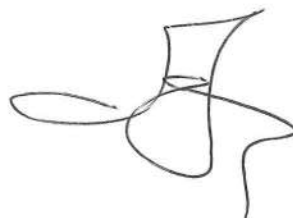
specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 32 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 33 - 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.



24



COMUNE DI BORGIO VEREZZI

(Provincia di SAVONA)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023

Quanto alla parte economica si specifica che il fondo in entrata è così costituito:

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	64.160,12
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	9.152,13
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	9.152,13
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.205,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.572,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	2.217,28
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	2.418,65
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	9.790,98
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	18.203,91
TOTALE RISORSE STABILI LORDE	91.516,16
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DECURTAZIONE CONSOLIDATA	86.519,35
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	617,76
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	200,00
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	6.672,27
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S. - PROGETTO BORGIO SICURA	5.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	12.490,03
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018) E DLGS 36/2023	10.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	3.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	400,00
PROGETTO SICUREZZA TEATRO ED EVENTI (FINANZIATO MAGGIORI INCASSI CDS)	6.700,00
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	182,74
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	925,87
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	4.434,56
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	25.643,17
TOTALE RISORSE VARIABILI	38.133,20
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	129.649,36
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	85.802,28
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	43.847,08
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	4.996,81
TOTALE DECURTAZIONI	4.996,81
TOTALE DEL FONDO	124.652,55
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017	3.664,97
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	120.987,58

RIPARTIZIONE ECONOMICA DEL FONDO

Per l'anno 2023 il fondo di cui al punto precedente verrà utilizzato come segue, salvo verifiche a conguaglio:

Progressioni economiche già attribuite - euro 56.000,00
 Indennità di comparto - euro 13.000,00
 per un importo pari a euro 69.000,00;

Sulla base dei costi consolidati e dei criteri definiti nel C.C.D.I., risultano quantificate le risorse da destinare agli istituti organizzativi e cioè:

FONDO INCENTIVANTE ANNO 2023 VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	120.987,58
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	56.000,00
Indennità di comparto	13.000,00
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	69.000,00

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE

	51.987,58
RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)	
Indennità di turno	7.700,00
Indennità condizioni lavoro	2.500,00
Indennità servizio esterno FM	3.000,00
Indennità specifiche responsabilità (ISR) e indennità di funzione	2.100,00
Incentivo messo notificatore	200,00
Compensi indagini e adempimenti Istat	400,00
Produttività Fm derivante da proventi ex art. 208 ods	8.700,00
Incentivi ex art. 46 D.lgs 36/2023 e art 113 D.lgs 50/2016	10.000,00
Incentivi derivanti da disposizioni specifiche ex rt. 1, comma 1091, Legge n. 145/20018,e di legge	3.000,00
Produttività organizzativa e individuale	11.387,58
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	3.000,00
TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	51.987,58
TOTALE UTILIZZO FONDO	120.987,58

48

Progressioni Economiche Orizzontali

Le progressioni orizzontali del personale dipendente vengono assegnate nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina del CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali.

Nel rispetto della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si prevede l'assegnazione di progressioni orizzontali per la corrente annualità per un importo di € 3.000,00 e in particolare per:

1 progressioni all'interno dell' area funzionari ed EQ € 1.600,00=

1 progressione all'interno dell' area istruttori € 750,00=

1 progressione all'interno dell' area operatori esperti € 650,00=

Si stabilisce che:

- in caso di eventuali risparmi derivanti dalle procedure per l'attribuzione delle PEO, le economie derivanti andranno a incrementare l'importo previsto per la produttività.
- gli eventuali risparmi derivanti dalle economie delle progressioni orizzontali già attribuite (ivi comprese quelle da cessazione del personale in corso d'anno) e delle indennità di comparto, andranno a incrementare proporzionalmente l'importo stabilito per le progressioni orizzontali da attribuire, ferma la disponibilità economica, dando priorità all'area dove è presente personale con la maggiore permanenza nella relativa posizione economica".

Progressioni Economiche Verticali

La programmazione triennale del personale, inserita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) nel 2023 non ha previsto l'attivazione della procedura dell'istituto delle progressioni verticali, secondo quanto stabilito dall'art. 13 del CCNL 16/11/2022.

Produttività per obiettivi generali

Si rileva che l'importo da erogare risulta pari ad euro 11.387,58

Gli importi verranno erogati al personale non incaricato di EQ, sulla base dei punteggi ottenuti nelle schede di valutazione predisposte dai responsabili dell'area di appartenenza.

Produttività Pm derivante da proventi ex art. 208 cds

E' stata prevista la somma di 8.700 € derivante da progetti finanziati dai proventi ex art. 208 c.d.s, per il potenziamento di servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale anche attraverso l'uso di strumenti elettronici per il rilevamento delle violazioni, (Cfr. Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 217/2023), come da Delibera di Giunta Comunale n. 118 del 06.12.2023

Incentivi per funzioni tecniche/R.U.P.

In merito agli incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs 31/03/2023 n. 36 (ex art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 18.04.2016) la delibera n. 6/2018 della sezione delle Autonomie della Corte dei conti ha chiarito la natura di detti incentivi statuendo che nel caso di specie non si tratta di spesa di personale e che gli incentivi per i componenti del gruppo di lavoro fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per il singolo lavoro pubblico (quindi titolo 2° della spesa), servizio o fornitura (titolo 1° della spesa).

Somma inserita € 10.000,00



Incentivi di cui all'art.1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145

La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248 (contrasto all'evasione fiscale). Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. L'incentivo non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

E' stata stanziata la somma di € 3.000,00.

L.C.S

Parte Pubblica

Presidente

Silvia Mulè

Componente

Giovanni Bozzo

Componente

Giovanna Masetti

Componente

Anna Maria Chiudaroli

Delegazione di parte sindacale

CISL FP

Enzo Vassallo

CGIL FP

Ennio Peluffo

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Eva Verus

Paride D'Aleo

Vincenzo Nario

Claudio Valcavi

In caso di firme non simultanee, il contratto si intenderà perfezionato con l'apposizione dell'ultima sottoscrizione.