



COMUNE DI BORSO DEL GRAPPA

Provincia di Treviso

Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023-2025

L'anno **duemilaventitre** il giorno **quindici** del mese di **novembre** alle ore **14:30**, nella sede municipale per determinazione del Sindaco, con inviti diramati in data utile, si è riunita la Giunta Comunale.

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTE/ASSENTE
DALL'AGNOL FLAVIO DOMENICO	SINDACO	Presente
BRESOLIN JOHN	VICESINDACO	Presente
DAL MORO CHIARA	ASSESSORE	Presente
DAL MORO ALESSIO	ASSESSORE	Presente
FAVERO GIULIA	ASSESSORE	Presente

Risultano presenti n. **5** e assenti n. **0**.

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **MAURIZIO SACCHET**.

Il sig. **FLAVIO DOMENICO DALL'AGNOL** in qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

IL SINDACO

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 in data 25.01.2023 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa:

- Presidente – Segretario Comunale;
- Componente – Responsabile Servizio economico – finanziario;
- Componente – Responsabile Servizio del personale;

Premesso che:

- l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;
- i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa alla contrattazione decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;
- l'art. 8 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 definisce i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;

Facendo seguito agli incontri tenutisi con i rappresentanti delle OO.SS., le RSU dei dipendenti e i rappresentanti della parte datoriale, nei quali sono state concordate le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2023-2025;

Presa visione:

- dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 sottoscritta e allegata al presente atto, dai componenti della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale (**Allegato A**);
- della Relazione tecnico-finanziaria (**Allegato B**)
- della Relazione illustrativa (**Allegato C**);

Acquisito infine il Parere del Revisore Contabile (**Allegato D**);

Accertato che l'ipotesi definitiva del contratto è stata definita nel pieno rispetto delle norme vigenti;

Ritenuto di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per il triennio 2023-2025;

Con votazione unanime e palese;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Tutto ciò premesso;

P R O P O N E

1. di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2023-2025 nell'identico testo allegato, quale parte integrante, alla presente deliberazione;
2. di dare atto che il CCDIT non genera costi diretti in quanto la destinazione del fondo avverrà con apposito Decentrato di Ente per la parte economica e gli importi dovranno in quella sede trovare copertura negli stanziamenti del bilancio;
3. di demandare all'ufficio personale gli adempimenti connessi e conseguenti alla stipula del CCDIT;
4. di dare atto che il contratto di cui al punto 1. conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati integrativi dell'Ente.
5. di dare atto che sulla presente proposta di provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
6. di dichiarare la deliberazione che approva la presente proposta immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134 - 4° comma, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

IL SINDACO

Flavio Domenico Dall'Agnol

Firma autografa omessa
ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39/1993

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suestesa proposta di deliberazione;

Visto il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

Accertata la propria competenza ai sensi dell'art. 46 dello Statuto Comunale;

Visti i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267 allegati alla presente deliberazione;

Con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi;

D E L I B E R A

1. di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2023-2025 nell'identico testo allegato, quale parte integrante, alla presente deliberazione;
2. di dare atto che il CCDIT non genera costi diretti in quanto la destinazione del fondo avverrà con apposito Decentrato di Ente per la parte economica e gli importi dovranno in quella sede trovare copertura negli stanziamenti del bilancio;
3. di demandare all'ufficio personale gli adempimenti connessi e conseguenti alla stipula del CCDIT;
4. di dare atto che il contratto di cui al punto 1. conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati integrativi dell'Ente.
5. di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
6. di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione ad unanimità di voti legalmente espressi, immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134 - 4° comma, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO COMUNALE
MAURIZIO SACCHET

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con
gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. n. 82/2005.
Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

IL SINDACO
FLAVIO DOMENICO DALL'AGNOL

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con
gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. n. 82/2005.
Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



COMUNE DI BORSO DEL GRAPPA
Provincia di Treviso

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO
PER IL TRIENNIO 2023-2025

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)	4
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL) ..	4
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'	5
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)	5
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)	5
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	5
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)	5
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)	6
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)	8
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	9
Art. 9 - Principi generali	9
Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)	9
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	12
Art. 11 - Principi generali	12
Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)	12
Art. 13 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)	14
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)	15
Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL	16
Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)	17
Art. 17 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)	17
Art. 18 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)	18
Art. 19 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	18
TITOLO II - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	19

Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)	19
Art. 21 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)	19
Art. 22 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL)	20
Art. 23 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)	20
Art. 24 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)	21
Art. 25 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)	21
Art. 26 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)	21
Art. 27 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)	21
Art. 28 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)	22
Art. 29 - Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)	22
Art. 30 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)	23
Art. 31 - Disposizioni finali	23

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione¹ a tempo determinato.²
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. È fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
6. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
7. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, 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 CCI 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.

1 Per il trattamento accessorio dei lavoratori somministrati continua ad applicarsi l'art. 52, comma 5, del CCNL 21.05.2018 il quale prevede nel caso che i relativi oneri siano a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2 Cfr. art. 23 del CCNL, rubricato: "Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione".

TITOLO II — TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;
 - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL;
 - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL;
 - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale³.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

³ L'art. 80, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50%⁴ delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
 - c) Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
 - d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
- concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
 - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,04, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,17, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,27⁵.
 - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno.

4 La ripartizione delle risorse tra le due voci retributive di performance è una prerogativa datoriale da stabilire nella metodologia di valutazione; tuttavia si consiglia di garantire almeno il 50% di performance individuale, da condividere con le parti sindacali, in un'ottica di dialogo costruttivo.

5 Si è ipotizzata la parametrizzazione con il valore dello stipendio tabellare delle nuove aree di cui alla tabella G del CCNL. Resta fermo che l'ente può sempre adottare percentuali diverse.

- non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni.⁶
- 2. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni⁷.
- 3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a) ferie, festività soppresse e festività Santo patrono;
 - b) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)⁸;
 - d) congedi per le donne vittime di violenze;
 - e) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - f) congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - g) permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33⁹;
 - h) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente¹⁰;
 - i) permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo ossei;
 - j) permessi sindacali retribuiti.
- 4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
- 5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
- 6. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.
- 7. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per

6 Si reputa che per apprezzare l'apporto partecipativo al progetto o programma di attività e i risultati conseguiti sia necessario prevedere un presupposto minimo di presenza da parte del personale.

7 L'ente può adottare una franchigia come quella proposta di giorni 10, ovvero non prevederla affatto.

8 Le tipologie afferenti alle lettere a, b e c non sono assenze dal punto di vista giuridico, ma sono state indicate per ragioni di mera praticità.

9 Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "... tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

10 Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO;¹¹

8. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 7 avviene in funzione dei seguenti fattori:
 - a) il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);
 - b) il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal PIAO e approvato dalla Giunta al momento dell'assunzione della decisione di incremento delle risorse variabili del fondo.
9. I residui del budget complessivo teorico assegnato all'obiettivo strategico (derivante da parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo), in quanto risorse variabili stanziato per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. Il premio correlato alla performance individuale è determinato in base all'individuazione di fasce di valutazione della performance, definite dalla metodologia applicata dall'ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. Ad una unità di del personale di ciascuna area, con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione¹², determinato tramite arrotondamento aritmetico e garantendo comunque almeno un'unità per ciascuna categoria, che consegua annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente.
6. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
7. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene così determinata:
 - N N. dipendenti che concorrono alla produttività aventi diritto alla differenziazione (3% dei dipendenti con valutazione ≥ 20 di ciascuna categoria – Operatori e Operatori esperti concorrono insieme)
 - M Media produttività teorica (esito di una prima distribuzione di premio individuale, senza differenziazione)

¹¹ Le previsioni dal comma 7 e seguenti hanno carattere eventuale, a seconda delle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, in presenza di risorse variabili.

¹² Per l'Aran (CFL161) la disposizione non è rivolta agli incaricati di E.Q., tuttavia gli enti possono attraverso la contrattazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato adottare un meccanismo simile.

P Totale produttività teorica (somma della produttività che sarebbe spettata senza maggiorazione)

D = 30%*M Valore della differenziazione unitaria

$\sum D$ N*D Somma delle differenziazioni spettanti

P1 P-SD Totale produttività da redistribuire con sistema proporzionale

p1 produttività finale (ricalcolata per ciascun dipendente)

p2 p1+D (relativa agli N dipendenti meritevoli di differenziazione)

8. Qualora in sede di contrattazione integrativa venga correlata l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, ai sensi del comma 7, art. 7 del presente CCI, il valore percentuale di cui al comma 6, è quantificato nella misura del 20%.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 - Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva¹³ di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel **numero di differenziali stipendiali** determinati in sede di contrattazione integrativa, secondo quanto stabilito nel prospetto allegato A.
2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine di 30 aprile comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:

¹³ Il CCNL 16.11.2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti" ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva. Tuttavia, occorre ricordare che secondo il Mef il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vd ad es. circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019); vd anche Corte dei Conti, sez. giurisdizionale Toscana, n. 288 del 10.11.2020 secondo la quale le progressioni sono legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

- a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni¹⁴ non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino 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. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce area autonoma.¹⁵

5. **Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	70	30	==	100
Funzionari E.Q.	80	20	==	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. - Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. - Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

¹⁴ Il termine di 3 anni può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni.

¹⁵ L'Ente, secondo la propria organizzazione potrebbe prevedere il riconoscimento del livello differenziato alle Elevate Qualificazioni, approvando una distinta graduatoria.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

6. **Formazione della graduatoria**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B.

7. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

Numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

8. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la dirigente competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.
9. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
10. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
11. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
12. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
13. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità;
14. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
15. Nel caso in cui un/a dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il/la dipendente in ordine di graduatoria.
16. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
17. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, salvo il caso di subentro ai sensi dei precedenti commi.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 11 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. Gli enti corrispondono una 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 a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a) 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro

per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.

3. Si stabilisce che 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 da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - a) 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;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d) 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 prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente 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.

7. 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 ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
9. Si individuano a titolo esemplificativo 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.

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, 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
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo "condizioni di lavoro" è commisurata come segue:

Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	Personale esposto a rischio	€ 1,60
B	Personale esposto a disagio	€ 1,20
C	Personale implicanti il maneggio di valori	€ 1,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie il valore max giornaliero è di € 3,80;

Art. 13 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00.¹⁶
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 80 % del debito orario giornaliero.
3. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ¹⁷, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

¹⁶ L'art. 100 del CCNL 16.11.2022 stabilisce un limite minimo di € 1 al giorno e massimo di € 15 al giorno. La precedente disciplina (art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 poneva il limite di € 10 al giorno). Si ritiene che per ragioni di opportunità venga parametrata a quella prevista per il disagio.

¹⁷ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
 - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
7. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete alle seguenti figure, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto:
 - a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, responsabile dei Tributi;
 - b) personale che svolge il ruolo di responsabile del protocollo informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 200,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
3. L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente/Responsabile di settore, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano contestualmente specifiche responsabilità e compiti di coordinamento; a tale ultimo requisito corrisponde la titolarità di un ufficio con almeno n. 3 addetti (compreso l'incaricato)¹⁸. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
5. Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Dirigente/Responsabile di settore dovrà fare riferimento sono i seguenti:
 - a) **Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 - Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
 - b) **Responsabilità gestionale e di coordinamento, che comprende:**
 - Responsabilità di procedimenti di spesa;

¹⁸ Quest'ultimo periodo intende valorizzare, ai fini dell'indennità di responsabilità, solo le figure che abbiano effettive funzioni di coordinamento (il valore minimo potrebbe essere 3 addetti compreso l'incaricato), e non quindi "i responsabili di sé stessi". Gli enti, soprattutto quelli di minori dimensioni, possono però avere situazioni consolidate da preservare, per cui si può omettere questo requisito.

- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro composti da un numero di addetti superiore rispetto al requisito di cui al comma 4.

c) Responsabilità professionale e di coordinamento, che comprende:

- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Responsabile di settore.

6. In sede di contrattazione integrativa annuale¹⁹ è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di settore²⁰ provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate²¹.
7. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.000,00, è determinato dal competente Dirigente/Responsabile di settore applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (Allegato B) ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità, ponendo a rapporto il punteggio massimo attribuibile con l'importo massimo di cui al presente comma²².
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
9. L'erogazione delle indennità di cui al comma 2 avviene, di norma, con periodicità mensile.
10. L'erogazione delle indennità di cui ai commi 3 e seguenti avviene annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
11. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.²³
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.

¹⁹ Si potrebbe anche stabilire che l'importo base destinato per tale voce sia quello già contrattato sulla base dell'importo destinato l'anno precedente. Eventuali variazioni verranno contrattate in sede di accordo annuale a valere dal successivo. Questo per garantire continuità nell'erogazione nell'anno +1 qualora l'accordo decentrato sull'utilizzo delle risorse tardi a concludersi.

²⁰ O altro soggetto, ad esempio il Segretario comunale/generale o altri organismi collegiali previsti dai regolamenti di organizzazione dell'ente.

²¹ La combinazione dei commi 6 e 7 determina una logica di budget, con criteri di costituzione da definire, cui segue una ripartizione interna al settore.

²² Ipotizzando un punteggio massimo attribuibile pari a 45 e un valore massimo definito in € 2.000, ad esempio al punteggio di 36 andrebbero assegnati € 1.600.

²³ L'Aran con parere CFL44 ha affermato che in sede di CCI possano essere individuate le regole per definire la correlazione anche in via quantitativa tra compensi connessi alla performance (individuale e collettiva) e l'entità dei compensi previsti a favore di particolari categorie di personale, da specifiche norme di legge, al fine di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi.

3. Il bilanciamento tra i premi correlati alla performance e gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.
4. La correlazione tra le due tipologie di incentivi è realizzata con il metodo della progressività, fino ad un massimo del 95% dei premi correlati alla performance, di cui alla seguente tabella:

Scaglioni di correlazione tra premi correlati alla performance e incentivi specifici			
Scaglioni incentivi specifici euro	Percentuale applicata	Fasce di trattenuta euro	Importo massimo progressivo trattenuto euro
Da 0,00 a 4.000,00	0	0,00	0,00
Da 4.001,00 a 6.000,00	10	Da 0,00 a 200,00	200,00
Da 6.001,00 a 8.000,00	30	Da 0,00 a 600,00	800,00
Da 8.001,00 a 10.000,00	50	Da 0,00 a 1.000,00	1.800,00
Oltre 10.000,00	70		

5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.

Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

Art. 17 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
3. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui ogni dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 12,00 per ogni turno di dodici ore.
5. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.
6. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
7. L'incremento dell'indennità di cui al comma 3 trova applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 18 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui al medesimo articolo.
2. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità di funzione. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti.
3. Per quanto riguarda la determinazione dell'importo e le modalità di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022 per un massimo di € 2.000,00.
4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni²⁴;
 - è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 19 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) erogazione di incentivi monetari, collegati a obiettivi relativi alla segnaletica stradale, nonché di manutenzione e potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, a favore di tutti i soggetti partecipanti.

²⁴ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

TITOLO II - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs. n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
4. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

Art. 21 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione), del personale dirigenziale.
3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali;
5. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 22 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL)

1. È istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 36 ore.
2. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari delle/dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
3. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che su domanda, abbia accantonato le ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione all'utilizzo, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario, l'ente provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario ogni inizio anno.

Art. 23 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione;
3. 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 CCNL 21/05/18;
 - 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 dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Art. 24 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario; non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 25 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 26 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 27 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologia si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - a) la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.
 - b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.
 - c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
 - d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

Art. 28 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico ad interim;
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c) erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 15 del presente CCI.
6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.²⁵

Art. 29 - Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno

²⁵ La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la retribuzione di risultato ai titolari di Eq non destinatari di altri compensi, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 30 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 6 ore continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia locale e al personale operaio;
 - b) personale impegnato nella realizzazione di eventi culturali nel campo museale;
 - c) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza.
 - d) personale impegnato in attività scolastico ed educativo, connesso a compiti anche di vigilanza;

Art. 31 - Disposizioni finali

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.
2. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.



COMUNE DI BORSO DEL GRAPPA
Provincia di Treviso

Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo integrativo relativo al personale del
comparto per il triennio 2023-2025

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione, con deliberazione della Giunta Comunale assunta in data 15/11/2023, negli importi di seguito riportati:

DESCRIZIONE	IMPORTO 2023
Risorse stabili	47.145,40
Risorse variabili soggette a limitazione (comprehensive, nel 2023, di € 19.894,18 per risparmi su fondo P.O.)	2.976,91
Risorse variabili non soggette a limitazione	20.845,46
Totale	70.967,77
Riduzione dotazione organica (art. 20 D.Lgs 75/2017)	-3.660,00

Sezione I – Risorse stabili

Le risorse stabili sono così determinate:

DESCRIZIONE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	RIFERIMENTO	IMPORTO
Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	41.077,98
Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla 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).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	1.497,60
Incrementi stipendiali differenziali previsti per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	734,18

DESCRIZIONE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	RIFERIMENTO	IMPORTO
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).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018	27,82
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 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	
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 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018	
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 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Riduzione stabile dello straordinario.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - 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 importo storicizzato).	Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010	
Decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità e risultato per gli Enti con dirigenza	art. 67 c.1 CCNL 21.05.2018	
Decurtazione permanente dal 2015		-2.037,37
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 (Paderno n. 7 Crespano n. 19 dati conto annuale) con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio) (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	1.605,50
Risorse stanziare 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	Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022	
Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022 (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022	1.268,80
Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023) (n. 1 D3 N. 3 B3 DI CUI 1 p.t. 83,33%)	Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	2.970,89
TOTALE RISORSE STABILI		47.145,40

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

DESCRIZIONE RISORSE VARIABILI	RIFERIMENTO	IMPORTO
A) Risorse variabili soggette a limitazione		
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	

DESCRIZIONE RISORSE VARIABILI	RIFERIMENTO	IMPORTO
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. 67, c. 3, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco	Art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL	Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022	4.781,74
Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del D.Lgs. 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	Art. 67, c. 3, 3et. J), CCNL 21.05.2018	
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. 67, c. 3, 3et. K), CCNL 21.05.2018	
Risorse finanziate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato	Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	
Riduzione risorse variabili storiche		-293,47
Riduzioni risorse variabili (vincoli 2016)		-1.511,36
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)		2.976,91
B) Risorse variabili non soggette a limitazione		
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazioni – convenzioni – contributi dell'utenza)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 21.05.2018	
Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 D.Lgs. 50/2016, art. 76 D.Lgs. 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	11.025,00
Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	3.000,00
Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	1.294,00
Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)	Art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	
Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	Art. 1, c. 870, L. n. 178/2020	
Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	
Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	Art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale. (Monte salari 2018 € 702.207,00)	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	1.157,73
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	3.211,00
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti,	Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	

DESCRIZIONE RISORSE VARIABILI	RIFERIMENTO	IMPORTO
anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.		
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022 (Monte salari 2018 € 702.207,00)	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	1.157,73
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione		20.845,46
TOTALE RISORSE VARIABILI		23.822,37

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO 2023
Risorse stabili	47.145,40
Risorse variabili soggette a limitazione	2.976,91
Risorse variabili non soggette a limitazione	20.845,46
Totale	23.822,37
Riduzione dotazione organica (art. 20 D.Lgs. 75/2017)	-3.660,00

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE STORICO € 26.661,43

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 31.274,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	7.774,00
Progressioni orizzontali storiche al 31.12.2022 (si riduce l'importo di €4.800,00 nel 2023 e di 9.000,00 con decorrenza 2024)	23.500,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 94, CCNL 16.11.2022)	
Altro	
Totale	31.274,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 1.845,00, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	
Indennità "Condizioni di lavoro"	845,00
Indennità di reperibilità (integrazione)	
Lavoro straordinario	
Indennità specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 16.11.2022)	500,00
Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)	500,00
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 97, CCNL 16.11.2022)	
Altro (ad es. Welfare integrativo)	
Totale	1.845,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	
Somme regolate dal contratto	32.619,00
Somme regolate dal contratto (merloni. Istat)	14.025,00
Destinazioni ancora da regolare	24.323,77
Totale	70.967,77

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;
Le risorse stabili ammontano a € 97.629,20, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 57.935,43. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.
- attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Per l'anno in corso *non è stata ancora avviata la contrattazione decentrata economica annuale.*

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Differenza
Risorse stabili	43.629,14	47.145,40	-3.516,26
Risorse variabili	15.605,08	23.822,37	-8.217,29
Residui anni precedenti			
Totale	59.234,22	70.967,77	-11.733,55

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad un solo capitolo di spesa, precisamente il cap. 18.100, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2023 relativi alla spesa del personale.

**IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO**
(Pongan Fernando)



Pongan
Fernando
15.11.2023
09:34:01
GMT+00:00



COMUNE DI BORSO DEL GRAPPA
Provincia di Treviso

Relazione illustrativa
al contratto collettivo integrativo relativo al personale del
comparto per il triennio 2023-2025

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 30-10-2023 Contratto:
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): – Presidente: Segretario comunale dott. Sacchet Maurizio – Componente: Responsabile area finanziaria Pongan Fernando – Componente: Responsabile area personale Zanchetta Anita Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL e UIL: – Firmatarie della pre-intesa: CGIL, CISL – Firmatarie del contratto: CGIL, CISL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (<i>descrizione sintetica</i>)	1. Disposizioni generali 2. Trattamento economico del personale a) Risorse e premialità b) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse; c) Progressione economica all'interno delle aree d) Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro; 3. Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute. 4. Disposizioni finali.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009?
	Sì, deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 22/03/2023.
	È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80?
	Sì, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 31-08-2023
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009?
	Sì per le parti applicabili.
	La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?
	Sì, è stata validata in data 10/05/2023
Eventuali osservazioni:	

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Si riportano in dettaglio gli articoli del contratto integrativo:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)	4
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL) ..	4
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'	5
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)	5
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)	5
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	5
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)	5
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)	6
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)	8
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	9
Art. 9 - Principi generali	9
Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)	9
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	12
Art. 11 - Principi generali	12
Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL	

21.05.2018).....	12
Art. 13 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)	14
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)	15
Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL	16
Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022).....	17
Art. 17 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018).....	17
Art. 18 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)	18
Art. 19 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	18
TITOLO II - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	19
Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)	19
Art. 21 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)	19
Art. 22 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL).....	20
Art. 23 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL).....	20
Art. 24 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL).....	21
Art. 25 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL).....	21
Art. 26 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)	21
Art. 27 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL).....	21
Art. 28 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL).....	22
Art. 29 - Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)	22
Art. 30 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL).....	23
Art. 31 - Disposizioni finali	23

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo performance individuale e collettiva	24.323,77
Progressioni economiche nella categoria	23.500,00
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	

Istituti contrattuali applicati	Importo
Indennità "Condizioni di lavoro"	845,00
Indennità per specifiche responsabilità	500,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato (€ 26.661,43)	26.661,43
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	500,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	
Trattamenti accessori fissati per legge	
Welfare integrativo	
Indennità per personale educativo e docente	
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	
Indennità di comparto	7.774,00
Altro	
TOTALE 2023	84.104,20

C) - Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2018/2021

D) - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il sistema per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale approvato con delibera di Giunta Comunale n. 77 del 28/07/2023.

E) - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI regola all'art.10 l'istituto delle progressioni economiche, ora denominate per effetto del nuovo CCNL differenziali stipendiali.

Si ricorda che il CCNL 16.11.2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti" ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva. Tuttavia, occorre ricordare che secondo il Mef il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vd ad es. circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019). L'ente si atterrà al principio di selettività come declinato dalla suindicata circolare del Mef.

F) - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi che si approva con il PIAO.

Firmato digitalmente da: **IL SEGRETARIO COMUNALE**
SACCHET MAURIZIO
 Data: 15/11/2023 13:11:51
 (Sacchet dott. Maurizio)

REGISTRO – VERBALI REVISORE DEL CONTO

VERBALE N. 4/TL del 06/11/2023

PARERE SULLA AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023- 2025

Il sottoscritto dott. Ludovico Trevisan, Revisore dei Conti del Comune di Borso del Grappa (TV),

- Vista la richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica del 06/11/2023, avente per oggetto "Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023.-2025. - Richiesta di parere";
- Visto il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2023-2025;
- Visto il D.Lgs. n. 267/2000;
- Visti gli articoli 40, 40-bis e 48, D.Lgs. n. 165/2001;
- Visto il CCNL 16 novembre 2022;
- Visto lo Statuto il Regolamento di contabilità;
- Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 in data 25.01.2023 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa, così composta:

Presidente – Segretario Comunale;

Componente – Responsabile Servizio economico – finanziario;

Componente – Responsabile Servizio del personale;

- Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 sottoscritta dai componenti della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale e allegata al presente atto, che ne forma parte integrante e sostanziale (Allegato A);
- Vista la proposta di deliberazione del Giunta Comunale n.106 del 16/10/2023;
- Accertato che l'ipotesi definitiva del contratto è stata definita nel pieno rispetto delle norme vigenti;

Premesso

- 1) che l'art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) che l'art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- 3) che in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

REGISTRO – VERBALI

REVISORE DEL CONTO

- 4) che, come risulta dalla relazione del Responsabile del Servizio/Ufficio Finanziario delle risorse decentrate è costituito e destinato come previsto dagli articoli 79 e 80 del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017;
- 5) che le risorse decentrate sono previste nel capitolo 18100 del bilancio di previsione finanziario 2023-2025.

Tutto ciò premesso ed:

- esaminata la documentazione ed in particolare la relazione tecnico finanziaria predisposta dal responsabile del settore finanziario sulla composizione del fondo soggetta a certificazione:

DESCRIZIONE	IMPORTO 2023
Risorse stabili	47.145,40
Risorse variabili soggette a limitazione	2.976,91
Risorse variabili non soggette a limitazione	20.845,46
Totale	23.822,37
Riduzione dotazione organica (art. 20 D.Lgs. 75/2017)	-3.660,00

- rilevato che il CCDIT non genera costi diretti in quanto la destinazione del fondo avverrà con apposito Decentrato di Ente per la parte economica e gli importi dovranno in quella sede trovare copertura negli stanziamenti del bilancio;
- rilevato che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato;
- rilevato che il totale del fondo trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2023 relativi alla spesa del personale;
- visto lo Statuto ed il Regolamento di Contabilità in materia;
- rilevato che permangono sia l'equilibrio economico sia il pareggio finanziario del bilancio;
- rilevato che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

Verificato nel dettaglio

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001, così come certificato dal Responsabile del servizio finanziario in data 05/04/2023;
- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017;

Attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e

REGISTRO – VERBALI REVISORE DEL CONTO

sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Torre di Mosto, 06/11/2023.

Il Revisore dei Conti
dott. Ludovico Trevisan



Firmato
digitalmen
te da
TREVISAN
LUDOVICO
C: IT