



COMUNE DI ARGENTA

FIRM

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

TRIENNIO 2023-2025

A seguito:

- dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) triennio 2023-2025 per il personale non dirigente del Comune di Argenta sottoscritta il 06/11/2023, disposta dalla Giunta comunale con deliberazione n. 235 del 23/11/2023, dichiarata immediatamente eseguibile;
- dell'esame senza rilievi, come da parere n. 30 datato 20/11/2023, prot. Unione 37101 del 20/11/2023, effettuato dal Collegio dei Revisori dei conti sull'ipotesi di cui sopra nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con prot. Unione n. 36505 del 15/11/2023);

Il giorno 30/11/2023

TRA

**Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica – Dott.ssa Valeria Villa –
Segretario Generale del Comune di Argenta**

_____ FIRMATO _____ (FIRMA PER ESTESO)

E

Le **organizzazioni Sindacali:**

per le RSU Aziendali

COGNOME E NOME	FIRMA PER ESTESO
BECCATI MATTEO	FIRMATO
ZAMBONI MONICA	FIRMATO
BOLOGNESI BENEDETTA	FIRMATO
BOSI ILARIA	FIRMATO

per le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

COGNOME E NOME	FIRMA PER ESTESO
RIGHI MARCO – FP CGIL	FIRMATO

Visti gli artt. 7 e 8 del CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022;

Viste le linee di indirizzo alla contrattazione collettiva integrativa giuridica 2023-2025 ed economica 2023 formulate alla delegazione di parte pubblica dalla Giunta comunale con deliberazione n. 198 del 05/10/2023, dichiarata immediatamente eseguibile;

Vista l'ipotesi del contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Argenta giuridico per il triennio 2023-2025 ed economico per l'anno 2023 sottoscritta in data 06/11/2023;

Dato atto che con prot. Unione n. 36505 del 15/11/2023, in merito al contratto collettivo integrativo per il personale del Comune di Argenta giuridico per il triennio 2023-2025 ed economico per l'anno 2023, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti la seguente documentazione al fine della certificazione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2023 e dell'ipotesi di accordo del Contratto Collettivo integrativo (CCI) del personale non dirigente del Comune di Argenta per il triennio 2023-2025 sottoscritta il 06/11/2023:

- la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025, compreso utilizzo fondo anno 2023, per il personale non dirigente del Comune di Argenta (Articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 Circolare MEF-IGOP n. 25 del 19/07/2012 aggiornata con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-TF/note_applicative/);
- le linee di indirizzo alla contrattazione decentrata giuridica triennio 2023-2025 ed economica anno 2023 approvate con delibera di G.C. n. 198 del 05/10/2023;
- il Fondo per il salario accessorio del Comune di Argenta per l'anno 2023 come rideterminato con determina n. 571/2023;
- l'ipotesi di Contratto collettivo Integrativo giuridico 2023-2025 ed economico anno 2023 del Comune di Argenta per il personale non dirigente sottoscritta il 06/11/2023;

Rilevato che il Collegio dei Revisori dei conti con parere del 20/11/2023, assunto al prot. gen.le dell'Unione al n. 37101 del 20/11/2023, ha certificato positivamente la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2023 e la compatibilità dell'ipotesi accordo collettivo integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2023-2025 del Comune di Argenta sottoscritto in data 06/11/2023 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 235 del 23/11/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Argenta per il triennio 2023-2025, di cui all'ipotesi sottoscritta il 06/11/2023;

Tutto ciò premesso, le parti come sopra individuate sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Argenta relativo al triennio 2023-2025, come da ipotesi del 06/11/2023.

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse di cui all’art. 79 del CCNL 16/11/2022.....	6
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
Art. 7 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.....	7
Art. 8 – Progressione economica all’interno delle aree	8
Art. 9 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	12
Art. 12 – Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale.....	14
Art. 13 – Indennità di funzione per il personale della polizia locale.....	15
Art. 14 – Indennità di Direzione e di Staff.....	17
Art. 15 – Somme non corrisposte	17
Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	17
Art. 17 – Compensi ISTAT	17
Art. 18 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	18
Art. 19 – Compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della legge 145/2018.....	18
Art. 20 – Incentivi funzioni tecniche.....	18
Art. 21 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato per attività di sicurezza e di polizia stradale.....	18
Art. 22 – Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza.....	19
Art. 23 – Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	19
Art. 24 – Disciplina del premio differenziale individuale	23
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	24
Art. 25 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	24
Art. 26 – Reperibilità.....	24
Art. 27 – Turnazioni.....	25
Art. 28 – Servizio Prestato nel Giorno di Riposo Settimanale	25
Art. 29 – Riduzione di orario	25
Art. 30 – Lavoro straordinario	26
Art. 31 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	26
Art. 32 – Flessibilità dell’orario di lavoro	26
Art. 33 – Orario multiperiodale.....	27
Art. 34 – Buono pasto e individuazione del personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio	28
TITOLO III – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	28
Art. 35 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	28
Art. 36 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge	29
TITOLO IV – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	30
Art. 37 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	30
Art. 38 – Innovazioni tecnologiche.....	30
Art. 39 – Previdenza Integrativa	31
Art. 40 – Le attività del “welfare integrativo”.....	32
Art. 41 – Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali nel caso di sciopero	32
Art. 42 – Norme finali	33
Allegato “A” al CCI 2023-2025	34
Allegato “B” al CCI 2023-2025	37

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente e le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL 16/11/2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016 21/05/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 21/05/2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - f) il Regolamento degli uffici e dei servizi unificato per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Portomaggiore ed Ostellato, approvato, per l'Unione, con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 89/2019 e riapprovato con modificazioni con delibera n. 17/2020; per il Comune di Argenta con deliberazione di Giunta n. 6/2020; per il Comune di Portomaggiore con deliberazione di Giunta n. 5/2020 e per il Comune di Ostellato con deliberazione di Giunta n. 6/2020;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, recepito nell'ambito del Regolamento di cui sopra;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009, per la parti ancora applicabili.
2. I contenuti del presente contratto collettivo integrativo sono comuni all'Unione ed agli enti aderenti all'Unione (Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore) e sono il frutto di un processo di omogeneizzazione avviato da diversi anni.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato compresi i lavoratori con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti. Il presente contratto si applica anche al personale comandato o distaccato al 100% da altri enti, fatti salvi accordi specifici tra le parti. Per il personale utilizzato a tempo parziale congiuntamente tra più enti si applica il contratto integrativo dell'ente di provenienza titolare del rapporto di lavoro previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente utilizzatore.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo **saranno negoziati con cadenza annuale**, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la **sessione negoziale** di cui al presente comma va **avviata entro il primo quadrimestre** dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL 16/11/2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, come previsto dall'art. 8 comma 7 del CCNL 16/11/2022. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che in sede di contrattazione di cui al precedente art. 2 comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto e potranno essere apportate modifiche.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti, quale organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In tal 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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse di cui all’art. 79 del CCNL 16/11/2022

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell’amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL 16/11/2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’amministrazione.
2. La costituzione annuale del fondo risorse decentrate di cui al punto 1 potrà essere integrata in corso d’anno in seguito al verificarsi di disponibilità di risorse residue di cui all’art. 79, commi 1 e 2, del CCNL 16/11/2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, come previsto dall’art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022. Tali economie sono destinate alla remunerazione della performance individuale.
3. La costituzione del fondo risorse decentrate annuale di cui al punto 1 potrà inoltre essere integrata ai sensi dell’art. 17, comma 6, ultimo periodo, del CCNL 16/11/2022, di seguito riportato testualmente:
Per effetto di quanto previsto dall’art. 67, comma 7, del CCNL 21/05/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato [degli incarichi di EQ] si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall’art. 79 (Risorse decentrate).
4. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l’anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con apposita determinazione dirigenziale, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio ed è riportata in **APPENDICE A** del presente contratto.

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili per la costituzione del “fondo risorse decentrate” sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo ai sensi dei vigenti CCNL ed, in particolare, dell’art. 80 del CCNL 16/11/2022, secondo i seguenti criteri generali:
 - 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
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 criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva;
- b) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- c) le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- d) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- f) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti,
 - qualità della prestazione,
 - comportamento professionale;
- g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando così i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.

4. L'ipotesi di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è formulata dal competente dirigente in materia di personale in osservanza dei criteri in questa sede definiti ed in base agli indirizzi forniti dall'Amministrazione. L'ipotesi è trasmessa alle organizzazioni sindacali al fine di:

- a) consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni;
- b) procedere con la negoziazione annuale contemplata all'art. 8, comma 1, del CCNL 16/11/2022.

Art. 7 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano che le **risorse disponibili** per la

contrattazione integrativa sono definite annualmente decurtando dal fondo risorse decentrate le risorse necessarie per corrispondere:

- a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL 16/11/2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - d) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 16/11/2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, secondo i principi elencati all'articolo precedente.
 3. **Per l'anno 2023** la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022, nonché particolari criteri di applicazione degli istituti limitatamente all'anno di riferimento, sono riportati in APPENDICE A del presente contratto.
 4. La rendicontazione dell'effettiva destinazione delle risorse decentrate in base all'applicazione degli istituti contrattuali viene trasmessa alle organizzazioni sindacali dal competente dirigente in materia di personale.

Art. 8 – Progressione economica all'interno delle aree

(artt. 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 16/11/2022 - art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, dopo il trattamento tabellare, di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16/11/2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL 16/11/2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE
Agente di Polizia Locale con funzioni di coordinamento - Area Istruttori	Art. 96	€ 350
Istruttore tecnico con abilitazione - Area Istruttori	Art. 102	€ 150
Specialista in attività tecniche con abilitazione - Area Funzionari ed EQ	Art. 102	€ 200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area	Importo di ogni differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area operatori	€ 550	5
Area operatori esperti	€ 650	5

Area istruttori	€ 750	5
Area istruttori – Agente di Polizia Locale con funzioni di coordinamento	€ 1.100	5
Area istruttori – Istruttore tecnico con abilitazione	€ 900	5
Area funzionari/elevate qualificazioni	€ 1.600	6
Area funzionari/elevate qualificazioni – Specialista in attività tecniche con abilitazione	€ 1.800	6

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza professionale nonché delle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.
4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 16/11/2022), secondo la ponderazione dei criteri e le procedure stabilite nell'**Allegato A** al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.
5. Le nuove progressioni economiche vengono riconosciute, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate secondo quanto contemplato all'art. 6, comma 4, del presente contratto in base ai criteri riportati nell'**Allegato A** al presente contratto.
6. Le risorse economiche già destinate alle progressioni all'interno delle aree sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
7. Si sottolinea che gli importi destinati alle progressioni (comprese le progressioni previste dai CCNL precedenti al CCNL 16/11/2022) sono a carico del predetto fondo in relazione al loro costo originario all'atto della loro approvazione. Infatti, gli incrementi economici intervenuti successivamente per effetto di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sono a carico del Bilancio dell'ente. Il Fondo risorse decentrate viene esposto al lordo dei predetti incrementi così come l'utilizzo.
8. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi dei differenziali stipendiali del personale cessato a qualsiasi titolo nell'anno precedente.
9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 9 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza dei Dirigenti.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.**
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022- art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16/11/2022)

1. Gli enti, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - b) implicanti il maneggio di valori;
 - c) disagiate.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lett. d) del CCNL 16/11/2022, 70-bis del CCNL 2018 e 84-bis del CCNL 16/11/2022, la misura delle indennità è definita dalle parti con il presente contratto, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.
3. La predetta indennità non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018
4. Sono individuate le seguenti differenziazioni di indennità in base alle attività lavorative svolte in condizioni di rischio, disagio e che comportano maneggio di valori:

Causali	Indennità
RISCHIO Sono riconosciute le seguenti condizioni di rischio: a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro	€ 2,00 al giorno

<p>composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;</p> <p>c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;</p> <p>d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;</p> <p>e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;</p> <p>f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;</p> <p>g) Prestazioni di lavoro che comportano diretto contatto con agenti patogeni infettivi;</p> <p>h) Prestazioni di lavoro che comportano rischi pregiudizievoli per l'integrità personale, ad es. riguardanti allestimenti e disallestimenti di mostre e iniziative diverse;</p> <p>i) Prestazioni di lavoro che comportano costante espletamento della mansione sulla rete viaria ed in luoghi adibiti a viabilità stradale;</p> <p>j) Prestazioni di lavoro che comportano costante e diretto contatto con linee elettriche ad elevata tensione</p>	
<p>MANEGGIO VALORI Al personale adibito in via continuativa a servizi, individuati con specifica deliberazione, che comportino maneggio di valori di cassa</p>	<p>€ 1,55 al giorno per importi di valori maneggiati annui maggiori di euro 20.000,00;</p> <p>€ 1,03 al giorno per importi di valori maneggiati compresi tra € 20.000,00 e € 5.000,00;</p> <p>€ 1,00 al giorno per inferiori a € 5.000,00.</p>
<p>DISAGIO Sono riconosciute le seguenti condizioni di disagio:</p> <p>a) Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per un periodo continuativo (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.);</p> <p>b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale al fine della presa in carico e dell'erogazione di <u>servizi sociali</u> di competenza dell'ente.</p>	<p>€ 2,00 al giorno</p>

5. Nel caso di riconduzione dell'attività del dipendente a più fattispecie di cui alle tre macro attività di cui sopra, l'indennità giornaliera viene cumulata fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto dall'art 84bis del CCNL 16/11/2022 pari a €. 15,00.

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e non è rapportata ad eventuali percentuali di part-time o riduzione oraria giornaliera.
7. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva del Dirigente del Settore di appartenenza, il quale certifica le situazioni di rischio, di disagio e la sussistenza di maneggio valori con apposita dichiarazione.
8. L'indennità viene erogata indicativamente a cadenza-annuale.
9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84, CCNL 16/11/2022- art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL 16/11/2022, l'indennità prevista dall'art. 84 del medesimo CCNL viene erogata indicativamente a cadenza annuale per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevati ad € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) In stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità secondo l'elenco contenuto nel comma 1 del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente responsabile di Settore con atto scritto;
 - b) Lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 16/11/2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità per specifiche responsabilità sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

NUM.	RESPONSABILITÀ	VALUTAZIONE
1	Eterogeneità tipologie procedimenti complessi con nomina di responsabile procedimento ed esercizio funzioni di RUP come individuato dal d.lgs. 50/2016	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
2	Complessità dei procedimenti assegnati (fasi di competenza enti terzi)	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3

3	Coordinamento operativo e/o tutoraggio di altro personale	Nessuno 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
4	Sottoscrizione proposte provvedimenti amministrativi (delibere/determinazione)	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
5	Esercizio di compiti di responsabilità come incaricato per la trasparenza e/o anticorruzione / esercizio di compiti legati all'attuazione del GDPR /Compiti di responsabilità a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...)/Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo/archivio informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
6	Grado di esposizione a rischio di responsabilità amministrativo contabile/penale	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
7	Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione Civile – incaricati della responsabilità di funzione nell'ambito del COC (Centro Operativo Comunale) – con funzione di titolare o supplente	Nessuna 0 Supplente 1 Titolare 3
8	Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei Tributi	No 0 Sì 3
9	Esercizio di compiti di responsabilità affidati agli addetti URP o servizi analoghi (Service Point)	No 0 Sì 3
Totale max		27

- 4. Per le fattispecie di cui ai punti da 1 a 6 non verrà riconosciuta alcuna indennità in caso di punteggi complessivi inferiori o uguali a 4; Per le fattispecie di cui ai punti da 7 a 9 verrà sempre riconosciuta l'indennità per punteggi uguali o superiori a 1.**
5. La pesatura viene formulata ad inizio anno dalla conferenza dei dirigenti, su proposta dei singoli dirigenti, previa ricognizione degli atti dirigenziali di attribuzione delle responsabilità ai dipendenti.
6. La quantificazione dell'indennità spettante ai singoli dipendenti è attuata con atto formale del dirigente competente in materia di personale procedendo alla distribuzione del totale delle risorse destinate dall'istituto contrattuale sulla base dei punteggi attribuiti secondo la seguente proporzione:

$$\frac{\text{punteggio individuale} * \text{totale delle risorse disponibili}}{\text{totale dei punti assegnati a tutti i dipendenti dell'ente}}$$

7. In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima individuale di cui al comma 2.
8. Nel caso in cui nel corso dell'anno dovessero intervenire nuove attribuzioni di responsabilità ad un numero limitato di dipendenti, su richiesta formale del dirigente coinvolto si procederà alla quantificazione dell'indennità spettante in base al valore punto calcolato in occasione della pesatura all'inizio dell'anno moltiplicato per la pesatura operata, nel limite massimo del 10% del budget complessivo per le specifiche indennità di cui al presente articolo. La modifica conseguente verrà comunicata in sede di rendicontazione dell'effettivo utilizzo del fondo delle risorse decentrate.
9. Nel caso in cui nel corso dell'anno dovessero intervenire mutamenti organizzativi di rilevante entità riguardanti l'intero ente, si procederà ad una nuova pesatura da parte della conferenza dei dirigenti e alla conseguente ridefinizione dell'indennità spettante a ciascun soggetto tenuto conto del budget disponibile nell'anno.
10. Nel caso in cui, a causa di assenza prolungata, la responsabilità venga affidata con provvedimento formale ad altro dipendente in sostituzione, l'indennità di responsabilità sarà riconosciuta a quest'ultimo, per il periodo di sostituzione.
11. L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata a mese intero (per periodi superiori a 15 giorni di assolvimento dell'incarico) in relazione al periodo dell'incarico assegnato con specifico atto, ma indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati.
12. Per i dipendenti in servizio a part-time l'indennità spettante è corrisposta in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
13. L'indennità è assoggetta alla decurtazione di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito L. 133/2008, decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 giorni, come da parere ARAN RAL 527 e RAL 1320.
14. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale

(art. 100 CCNL 16/11/2022 - art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL 16/11/2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 viene erogata al personale della polizia locale (con esclusione del personale amministrativo) che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. La misura dell'indennità viene stabilita in € **2,00** al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno a 3 ore giornaliere.
2. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
3. L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16/11/2022;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
7. È rimessa al dirigente del Corpo di polizia locale la dichiarazione circa la cumulabilità dei due istituti di indennità di servizio esterno e indennità di ordine pubblico, previa verifica dell'effettiva resa di prestazioni diverse ed aggiuntive rispetto a quelle ordinarie, nel rispetto dei chiarimenti intervenuti con deliberazioni della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo Emilia-Romagna n.104/2020/PAR del 13/11/2020 e Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 96/2020/PAR del 10 giugno 2020.

Art. 13 – Indennità di funzione per il personale della polizia locale

(art. 97 del CCNL 16/11/2022 - art. 7, comma 4, lett. w) CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 viene erogata al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ), con esclusione del personale amministrativo, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui sopra è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale dell'Area dei Funzionari ed EQ, da corrispondere indicativamente a cadenza annuale.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 16/11/2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con le indennità delle ex VIII[^] q.f. di cui all'art. 37, c. 4, del CCNL 06/07/1995
 - d) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022;
 - e) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - f) non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022.
4. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 16/11/2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità di funzione.
5. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità di funzione sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITÀ	VALUTAZIONE
GRADO (Punteggio progressivo in base al grado rivestito)	Agente 1 Ispettore 2 Commissario 3
COORDINAMENTO DI PERSONALE (Personale a cui è assegnato formalmente il coordinamento diretto di personale)	Nessuna 0 Temporaneo 1 Stabilmente 2 Sempre con assegnazione

	formale di personale 3
INCARICHI PARTICOLARI personale che svolge incarichi particolari nell'ambito dell'organizzazione del corpo	Nessuna 0 Con rappresentanza interna 1 Con rappresentanza anche esterna 2
RESPONSABILE DI SERVIZIO/DISTACCAMENTO formale assegnazione di responsabilità di servizio o distacco	Nessuna 0 Resp. Servizio 1 Resp. Distacco 2
ETEROGENEITÀ COMPITI E PROCEDIMENTI funzioni eterogenee, non inquadrabili all'interno di una sola particolare materia trattata	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
RESPONSABILITÀ OPERATIVA ELEVATA PER ATTIVITÀ ESTERNA responsabilità che si sostanzia nel coordinamento diretto e costante di operazioni sul campo	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
RESPONSABILITÀ PROCEDIMENTO formale assegnazione di procedimento amministrativo	Si 1 No 0
RESPONSABILITÀ PROTEZIONE CIVILE COC responsabilità legata all'assegnazione formale al COC (in qualità di titolare di funzione o supplente)	Nessuna 0 Supplente 1 Titolare 3

6. Non verrà riconosciuta alcuna indennità in caso di punteggi inferiori o uguali a 4.

7. La pesatura viene formulata ad inizio anno dal Dirigente del Corpo di Polizia Locale, coerentemente con gli atti organizzativi adottati.
8. La quantificazione dell'indennità spettante ai singoli dipendenti è attuata con atto formale del dirigente competente in materia di personale procedendo alla distribuzione del totale delle risorse destinate dall'istituto contrattuale sulla base dei punteggi attribuiti secondo la seguente proporzione:

$$\frac{\text{punteggio individuale} * \text{totale delle risorse disponibili}}{\text{totale dei punti assegnati a tutti i dipendenti dell'ente}}$$

9. In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima individuale di cui al comma 2.
10. Nel caso in cui nel corso dell'anno dovessero intervenire nuove attribuzioni di responsabilità ad un numero limitato di dipendenti, su richiesta formale del dirigente del Corpo di Polizia Locale si procederà alla quantificazione dell'indennità spettante in base al valore punto calcolato in occasione della pesatura all'inizio dell'anno moltiplicato per la pesatura operata, nel limite massimo del 10% del budget complessivo per le specifiche indennità di cui al presente articolo. La modifica conseguente verrà comunicata in sede di rendicontazione dell'effettivo utilizzo del fondo delle risorse decentrate.
11. Nel caso in cui nel corso dell'anno dovessero intervenire mutamenti organizzativi di rilevante entità, si procederà ad una nuova pesatura da parte del Dirigente del Corpo di Polizia Locale e alla conseguente ridefinizione dell'indennità spettante a ciascun soggetto tenuto conto del budget disponibile nell'anno.
12. Nel caso in cui, a causa di assenza prolungata, la responsabilità venga affidata con provvedimento formale ad altro dipendente in sostituzione, l'indennità di responsabilità sarà riconosciuta a quest'ultimo, per il periodo di sostituzione.

13. L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata a mese intero (per periodi superiori a 15 giorni di assolvimento dell'incarico) in relazione al periodo dell'incarico assegnato con specifico atto, ma indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati.
14. Per i dipendenti in servizio a part-time l'indennità spettante è corrisposta in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
15. L'indennità è assoggetta alla decurtazione di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito L. 133/2008, decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 giorni, come da parere ARAN RAL 527 e RAL 1320.
16. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 14 – Indennità di Direzione e di Staff

(art. 37, comma 4, del CCNL 06/07/1995 - art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale di ex 8^a q.f. che non sia beneficiario di incarico di posizione organizzativa, così come disposto dall'art. 17, c. 3, CCNL 1/4/99 è erogata l'Indennità di direzione e di staff di euro 774,69 (Lire 1.500.000) di cui all'art. 37, c. 4, del CCNL 6/7/95.

Art. 15 – Somme non corrisposte

1. Per tutta la durata della vigenza del presente contratto collettivo integrativo, le somme destinate all'erogazione delle indennità di cui ai precedenti articoli, non corrisposte o esuberanti rispetto al fabbisogno accertato, vanno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
2. Analogamente qualora gli importi effettivamente spettanti per le predette finalità dovessero superare le previsioni iniziali, i maggiori oneri andranno finanziati con le risorse destinate alla performance individuale.

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

(art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022)

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.
2. Negli articoli che seguono vengono disciplinati alcuni trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge che demandano alla contrattazione collettiva i criteri generali per il loro riconoscimento.

Art. 17 – Compensi ISTAT

(art. 70-ter CCNL 21/05/2018)

1. Per quanto concerne i "Compensi ISTAT" di cui all'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018, le parti stabiliscono che, con riferimento al Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni o altre rilevazioni ISTAT, si procederà alla remunerazione delle ore di straordinario effettuato da parte del personale dell'ufficio comunale di censimento (UCC). L'importo derivante dai trasferimenti dell'Istat decurtato dei compensi per le ore straordinarie effettuate dal personale (UCC), dei costi per le ore ordinarie registrate dai

componenti UCC, del costo dei buoni pasto, nonché altri costi sostenuti, verrà distribuito a titolo di incentivo tra i componenti dell'UCC in misura proporzionale alle ore effettuate (sommando le ordinarie e le straordinarie registrate).

Art. 18 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

(art. 67, comma 3, lettera a) CCNL 21/05/2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022)

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g), del CCNL 16/11/2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.
2. Le relative somme introitate **dedotti tutti i costi** (ivi comprese le spese di personale) saranno ripartite, tra i dipendenti coinvolti con atto del Dirigente competente in base al grado di partecipazione pesato con un punteggio a 1 a 10. Gli incentivi sono da intendersi al lordo degli oneri riflessi ed irap.

Art. 19 – Compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018

(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16/11/2022)

1. Per i dipendenti dell'Unione nonché i dipendenti dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore comandati anche a tempo parziale in Unione trova applicazione il vigente "Regolamento per il potenziamento delle risorse strumentali del servizio Tributi e per l'erogazione degli incentivi al personale coinvolto nella gestione delle entrate da recupero dell'evasione IMU di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2019" approvato con deliberazione di G.U. n. 73 del 29/12/2020 e modificato con deliberazione di G.U. n. 44 del 28/06/2022.

Art. 20 – Incentivi funzioni tecniche

(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16/11/2022)

1. Per quanto concerne gli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. si fa rimando ai criteri definiti nell'ambito del CCI 2018 ed al Regolamento adottato dall'ente in materia.
2. Per quanto concerne gli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 e ss.mm.ii. si fa rimando ai criteri riportati nell'**ALLEGATO B**;
3. Gli incentivi vengono erogati dall'ente presso cui vengono svolte le funzioni tecniche anche a favore di dipendenti dell'Unione, degli enti aderenti all'Unione ed eventuali altri enti con cui siano stati siglati appositi accordi.

Art. 21 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato per attività di sicurezza e di polizia stradale

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n.

50/2017, così come convertito dalla L. n. 96/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3 del CCNL del 16/11/2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 22 – Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza

(art. 7, comma 4, lett. af) CCNL 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che al personale dipendente, qualificato, individuato nell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per il percorso formativo rivolto al personale dell'ente, viene corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a euro 100 per ogni giornata di lezione frontale.
2. Le attività formative dovranno sempre prevedere un *test* finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 23 – Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16/11/2022 - art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL 16/11/2022)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina una quota delle risorse decentrate al finanziamento del trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati

al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal PIAO- Piano integrato di attività e organizzazione, che reca gli obiettivi premiali.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16/11/2022.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:
 - a. Una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance individuale risultante dalla valutazione operata dai dirigenti con le schede di valutazione in base al vigente sistema di misurazione e valutazione. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate – parte variabile), del CCNL 16/11/2022, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, è destinata alla performance individuale per almeno il 30% delle citate risorse;
 - b. Una eventuale quota delle risorse è destinato ad incentivare la performance organizzativa riferita ad obiettivi trasversali di particolare rilevanza individuati dall'amministrazione (performance organizzativa d'ente).
6. Le somme destinate all'incentivazione della performance individuale ed eventualmente della performance organizzativa vengono individuate nelle destinazioni operate secondo quanto contemplato all'art. 7, comma 4 del presente contratto.
7. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
8. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione – sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

- determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
 - monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 - verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
 - controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
 - refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo.
- e. la performance 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 assunto;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e vengono applicati a tutti, indistintamente, gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

9. Nel caso in cui i dipendenti siano beneficiari di incentivi connessi a specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL16/11/2022 (incentivi IMU e TARI, incentivi art. 113 D.Lgs. 50/2016, art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, compensi ISTAT) nonché di previdenza integrativa, compensi per sponsorizzazioni e compensi incentivanti finanziati con gli introiti derivanti dall'applicazione del Codice della Strada, operano le seguenti regole:

a. in relazione agli incentivi connessi alla performance individuale

- i dipendenti che, per l'anno di riferimento, **beneficiano degli incentivi connessi a specifiche disposizioni di legge, quali IMU, incentivi funzioni tecniche, compensi da sponsorizzazioni, compensi incentivanti dal Codice della Strada, ISTAT** verranno considerati – **ai fini dell'eventuale calcolo del budget** di risorse per Settore finalizzate a premiare le **performance individuale**, qualora gli importi complessivi per gli incentivi, percepiti anche da diverse amministrazioni, nell'anno di riferimento del premio, quantificati in termini di LIQUIDAZIONE, siano superiori al valore medio del premio per la performance, quantificato dividendo l'importo destinato alla performance individuale per il numero di dipendenti aventi diritto (utili ai fini del calcolo del budget prima delle presenti riduzioni), come segue:

Qualora gli importi complessivi per incentivi percepiti connessi a specifiche disposizioni di legge (IMU, incentivi funzione tecniche, compensi da sponsorizzazioni, compensi dal Codice della Strada, compensi ISTAT)	Percentuale di riduzione del valore dell'unità di personale
siano superiori al valore medio del premio per la performance individuale e sino al doppio del medesimo valore medio	25%
superino il doppio del valore medio del premio per la performance e sino al triplo del valore	50%
superino il triplo del valore medio del premio per la performance e sino al quadruplo del valore	75%
superino il quadruplo del valore medio del premio per la performance	100%

- ai medesimi dipendenti verrà conseguentemente applicata una **riduzione dell'incentivo** connesso alle **performance individuale** in base a quanto di seguito indicato:

Qualora gli importi complessivi per incentivi percepiti connessi a specifiche disposizioni di legge (IMU, incentivi funzione tecniche, compensi da sponsorizzazioni, compensi dal Codice della Strada, compensi ISTAT)	Percentuale di riduzione del valore dell'incentivo
siano superiori al valore medio del premio per la performance individuale e sino al doppio del medesimo valore medio	25%
superino il doppio del valore medio del premio per la performance e sino al triplo del valore	50%
superino il triplo del valore medio del premio per la performance e sino al quadruplo del valore	75%
superino il quadruplo del valore medio del premio per la performance	100%

- i dipendenti destinatari, per l'anno di riferimento, **di forme di previdenza complementare secondo quanto stabilito dall'art. 208, comma 4, lettera c), del d.lgs. 285/1992 verranno considerati** – ai fini dell'eventuale **calcolo del budget** di risorse per Settore finalizzate a premiare le **performance individuale** – in base alle percentuali di seguito definite:

Valore incentivo percepito sotto forma di previdenza integrativa di cui all'art. 208, comma 4, lett. c), d.lgs. 285/1992	Percentuale di riduzione del valore dell'unità di personale
Da € 0 a € 1.500,00	0%
Da € 1.500,01	30%

- ai medesimi dipendenti verrà conseguentemente applicata una **riduzione dell'incentivo** connesso alle **performance individuale** in base a quanto di seguito indicato:

Valore incentivo percepito sotto forma di previdenza integrativa di cui all'art. 208, comma 4, lett. c), d.lgs. 285/1992	Percentuale di riduzione del valore dell'incentivo
Da € 0 a € 1.500,00	0%
Da € 1.500,01	30%

- b. in relazione agli eventuali incentivi connessi alla performance organizzativa non sarà applicata alcuna riduzione

10. Eventuali risparmi per effetto della riduzione di cui al punto precedente saranno ridistribuiti all'interno dell'ente, a favore dei settori e dipendenti per i quali non opera la predetta riduzione.

11. In merito all'incentivo collegato alla valutazione della performance individuale, si stabilisce quanto segue:

- *Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente un periodo inferiore a 5 mesi (pari a giorni effettivamente lavorati risultanti da timbratura: $(52/12*5)*5 = 108$ giorni per chi lavora su 5 giorni settimanali, $(52/12*5)*6=130$ giorni per chi lavora su 6 giorni settimanali) si procederà all'erogazione del 50% del compenso intero teoricamente spettante, con corrispondente riduzione della quota del dipendente ai fini del calcolo del budget delle risorse per settore;*

- nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente almeno 5 mesi si darà corso al compenso spettante per intero;
- i risparmi generati al verificarsi delle casistiche di cui ai punti precedenti verranno ridistribuiti tra i dipendenti del Settore in base alla valutazione;
- si darà corso alla riduzione proporzionale del compenso in caso di part-time; analogamente, tale personale verrà conteggiato al fine della definizione del budget in proporzione alla percentuale di part-time;
- i dipendenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 e dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 sono esclusi dall'erogazione del predetto compenso;
- in ogni caso, per poter essere valutato e quindi percepire l'incentivo, il dipendente dovrà aver lavorato effettivamente (giorni in cui risulta la timbratura) almeno un mese;
- nel caso di part-time verticale o misto il periodo di effettiva presenza di riferimento andrà riproporzionato in funzione della percentuale di part-time.

12. In merito all'incentivo collegato alla valutazione della performance organizzativa, si stabilisce quanto segue:

- nel caso in cui abbia lavorato effettivamente un periodo inferiore a 5 mesi (pari a giorni effettivamente lavorati risultanti da timbratura: $(52/12*5)*5= 108$ giorni per chi lavora su 5 giorni settimanali, $(52/12*5)*6=130$ giorni per chi lavora su 6 giorni settimanali) si procederà all'erogazione del 50% del compenso intero teoricamente spettante;
- in caso di part-time o assenze di varia natura, non si procederà ad alcuna riduzione proporzionale del compenso ma se ne terrà conto al fine della definizione della effettiva partecipazione alla realizzazione della performance organizzativa;
- eventuali risparmi per effetto della mancata o parziale realizzazione degli obiettivi incentivati nell'ambito della performance organizzativa costituiscono economie dell'anno in corso che, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL16/11/2022, vanno ad aumentare le risorse variabili dell'anno successivo purché non siano finanziati con risorse variabili; in tal caso eventuali somme non erogate rimarranno disponibili nel bilancio dell'Unione.

Art. 24 – Disciplina del premio differenziale individuale

(ai sensi dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2022)

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi connessi alla performance individuale del personale dell'intero ente in base al budget definito in sede di destinazione delle risorse;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 15% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio al 01/01 dell'anno di riferimento, arrotondato all'unità superiore nel caso di decimali pari o superiori a 0,50.
2. Al fine della definizione del premio differenziale si applica quanto previsto dal comma 11 del precedente art. 23 e non trova applicazione il comma 9 del medesimo articolo. Eventuali risparmi verranno redistribuiti tra il personale beneficiario del premio.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 25 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL 16/11/2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - 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.

Art. 26 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022 - art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, sono individuate le seguenti aree di pronto intervento:
 - Servizio di stato civile nelle giornate festive e feriali non lavorative (sabato);
 - Polizia Locale.L'ente si riserva la possibilità di individuare altre aree di pronto intervento per nuovi particolari esigenze nel rispetto del CCNL.
2. Per tali servizi viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di **€ 10,33** per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

4. Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Tale limite mensile può essere incrementato eccezionalmente per esigenze temporanee connesse ad assenze imprevedibili e/o prolungate e comunque non più di 3 volte nell'arco dell'anno, dando priorità ai soggetti che si renderanno disponibili su base volontaria.

Art. 27 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022 - art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022 -art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022)

1. In relazione all'art. 30 del CCNL 16/11/2022, si individuano i seguenti servizi per i quali sono istituiti turni giornalieri di lavoro:
 - Polizia Locale.
2. Per tali servizi viene riconosciuta l'erogazione dell'**indennità di turno** prevista dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022.
3. In relazione all'art. 7, comma 4, lett. l) del CCNL le parti concordano:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 30% calcolato su base trimestrale, fatte salve esigenze eccezionali di servizio;
 - c) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali.
4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL 16/11/2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante (100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c del CCNL 16/11/2022). Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 28 – Servizio Prestato nel Giorno di Riposo Settimanale

(art. 24, comma 1 CCNL 14/09/2000)

1. In relazione all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/9/2000, viene riconosciuta la maggiorazione spettante ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono di riposo settimanale.
2. In ogni caso è garantita la fruizione del riposo compensativo con le modalità fissate dal CCNL.

Art. 29 – Riduzione di orario

(art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché

permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il dirigente del Settore interessato presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 30 – Lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. o), CCNL 16/11/2022 - art. 7, comma 4, lett. s), CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999, annualmente il fondo per lavoro straordinario è quantificato con determinazione dirigenziale del dirigente competente in materia di personale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2023, la costituzione del fondo risorse decentrate di cui sopra è riportata in **APPENDICE A** al presente contratto.
3. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 200 ore annue.
4. In riferimento all'art. 7, comma 4, lettera o) del CCNL, si evidenzia che presso **l'ente non è istituita la banca delle ore.**

Art. 31 – Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL 16/11/2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004 e ss.mm.ii;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 32 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL 16/11/2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - definizione di fasce di flessibilità che prevedano la possibilità di posticipare l'orario di entrata della mattina e posticipare o anticipare quello di uscita a fine mattina e, nei giorni di rientro, di posticipare l'orario di entrata pomeridiano e posticipare o anticipare quello di uscita a fine giornata;

- definizione di fasce di flessibilità che garantiscano la presenza del personale per tutta la durata dell'apertura al pubblico;
 - durante le fasce di flessibilità il personale non è tenuto a giustificare la propria assenza;
 - viene considerata flessibilità l'eventuale credito orario generato nella giornata nell'ambito delle fasce di flessibilità fino ad un limite giornaliero di 30 minuti, superati i quali si darà origine allo straordinario che dovrà essere regolarmente previamente autorizzato; nel caso di assenza di autorizzazione allo straordinario verrà considerata flessibilità nei limiti dei 30 minuti;
 - l'eventuale debito orario o credito orario generato per effetto della flessibilità deve essere recuperato entro due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, come previsto dall'art. 36 comma 6 del CCNL 16/11/2022, salvo situazioni aventi carattere di eccezionalità;
 - per alcune categorie di personale, quale il personale di polizia locale, stante la tipologia del servizio per turni, non è applicabile la flessibilità. Per tale personale viene considerato straordinario un tempo superiore a 15 minuti rispetto all'orario ordinario di lavoro, che dovrà essere previamente autorizzato.
2. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 33 – Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022)

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 20 settimane/anno.
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 34 – Buono pasto e individuazione del personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio

(art. 7, comma 4, lett. aa) ed art. 35 del CCNL 16/11/2022)

1. In conformità all’art. 35 del CCNL del 16/11/2022 è attribuito al personale in servizio a tempo indeterminato e determinato sia a tempo pieno che a tempo parziale ed al personale in comando presso l'Ente, un buono pasto sostitutivo di mensa aziendale, del valore nominale di € 7,00 (pari ai 2/3 del costo unitario) alle condizioni indicate di seguito.
2. L’erogazione giornaliera del buono pasto in sostituzione del servizio di mensa è regolata dalle seguenti condizioni:
 - a) il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata;
 - b) deve prestare attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, effettuare la pausa pranzo non inferiore a trenta minuti;
 - c) deve prestare attività lavorativa nella giornata **per oltre sette ore** complessive, escluso il tempo della pausa pranzo;
 - d) la consumazione del pasto deve avvenire al di fuori dell’orario di lavoro. Il diritto al buono pasto sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dai sistemi di rilevazione. I buoni pasto non sono cedibili, non sono convertibili in denaro e ogni buono pasto deve riportare la data di utilizzo e deve essere sottoscritto.
3. Ai sensi del comma 10 dell’art. 35 del CCNL 16/11/2022 vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno mezz’ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun servizio, al di fuori dell’orario di lavoro, e a condizione che vengano svolte più di sette ore di lavoro:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) e situazioni di emergenza documentabili.
 - b) personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee, referendum abrogativi qualora non sia possibile effettuare il riposo per esigenze di assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali.

TITOLO III – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 35 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 16/11/2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a. nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell’ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime EQ;
 - b. l’importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell’apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell’ente, nell’ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che da luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;

- c. in base alla complessità e della responsabilità di conseguimento degli obiettivi assegnati, tenuto conto anche del valore della retribuzione di posizione frutto della pesatura, viene definito il valore massimo della retribuzione di risultato di ciascuna EQ;
- d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di EQ, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
- f. per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, alla EQ, incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico EQ oggetto dell'incarico ad interim;
- g. il valore economico riconosciuto per la gestione ad interim, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, sulla base dei seguenti criteri:
 - responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico ad interim
 - complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato ad interim
 - estensione temporale dell'incarico conferito
 - criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
 - carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
 - entità del carico di lavoro assunto.

Art. 36 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 16/11/2022)

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9/05/2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. In particolare, qualora gli importi complessivi per incentivi speciali di cui al comma precedente, anche percepiti da diverse amministrazioni, nell'anno di riferimento del risultato, quantificati in termini di liquidazione, siano superiori al valore medio della retribuzione di risultato si applicano le seguenti riduzioni:

Qualora gli importi complessivi per incentivi percepiti connessi a specifiche disposizioni di legge (esclusa la previdenza integrativa)	Percentuale di riduzione del valore della retribuzione di risultato
siano superiori al valore medio della retribuzione di risultato sino al doppio del medesimo valore medio	25%
superino il doppio del valore medio della retribuzione di risultato e sino al triplo del valore	50%
superino il triplo del valore medio della retribuzione di risultato e sino al quadruplo del valore	75%
superino il quadruplo del valore medio della retribuzione di risultato	100%

TITOLO IV – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 37 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 38 – Innovazioni tecnologiche

(art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza

dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi di particolare rilevanza, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Art. 39 – Previdenza Integrativa

(ai sensi dell'art. 208 del D. Lgs. 285/1992)

1. L'ente in applicazione dell'articolo 208, comma 4, lett. c) del D.Lgs.285/1992, nonché dell'art. 56 quater del CCNL 21/05/2018 destina una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dagli enti per violazione delle norme del Codice della strada in favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale per il finanziamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
2. La quantificazione annuale del fondo destinato alla previdenza integrativa viene resa nota contestualmente alla comunicazione di cui all'art. 3, comma 4 del presente contratto.
3. Per l'anno 2023, la costituzione del fondo destinato alla previdenza integrativa è riportata in **APPENDICE A** al presente contratto.
4. I predetti benefici sono liquidate direttamente al soggetto gestore della forma di previdenza complementare in unica soluzione, l'anno successivo a quello di riferimento. Non è possibile liquidare somme direttamente ai dipendenti, nemmeno per il rimborso di versamenti fatti da essi al soggetto gestore della forma di previdenza complementare.
5. Sono beneficiari i dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ascrizione a un profilo professionale dell'area della Vigilanza (cat. C e D, compreso il personale con incarico di posizione organizzativa) e in possesso delle qualifiche di cui all'art. 5 della Legge quadro n. 65/1986, e s.m.i.. Se nuovo assunto, per poter accedere al beneficio per il restante periodo dell'anno il personale dovrà aver superato il periodo di prova e vantare almeno 180 giorni di assunzione nell'anno di riferimento del contributo, conteggiati con mesi di 30 giorni.
6. Non possono accedere al beneficio coloro che nell'anno di riferimento del contributo non hanno prestato servizio per aspettativa per motivi personali non retribuita, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione o sospensione cautelare, comando o distacco a tempo pieno al di fuori del Corpo o al di fuori di convenzioni operative con altri Enti, mobilità interna ad altro servizio dell'Amministrazione. In caso di comando o distacco a tempo parziale, la spesa per sostenere la quota di previdenza integrativa spettante, sarà ripartita pro quota tra gli Enti presso i quali il dipendente ha prestato la propria attività, in proporzione alla frazione di anno di riferimento.
7. L'obbligo contributivo dell'Amministrazione cessa al verificarsi di una delle seguenti condizioni: cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione, mobilità interna, perdita della qualifica di operatore di P.M. .
8. Le parti confermano in continuità con il passato che il Fondo è distribuito tra il personale nel modo seguente:
 - 40% del suo ammontare annuo in ragione delle giornate effettivamente lavorate nell'anno di riferimento del fondo;

- 40% in ragione della valutazione della performance individuale (esclusa la performance operativa gestionale) secondo il sistema di valutazione della prestazione in vigore l'anno di riferimento del fondo;
- 20% in base ai servizi prestati nell'anno di riferimento di cui:
 - o 30% n. servizi esterni superiori a 3 ore
 - o 20% n. servizi serali/notturni dalle ore 18 alle ore 6
 - o 10% n. slittamenti orario (cambio orario/straordinario)
 - o 10% n. rilievi sinistri
 - o 10% n. verbali
 - o 20% attività ufficio interno

9. Il calcolo delle quote individuali si otterrà riparametrando il fondo complessivo alle singole posizioni individuali.

10. L'importo è riproporzionato per i dipendenti a part-time nonché in base ai mesi lavorati nei casi di cessazione in corso d'anno

Art. 40 – Le attività del “welfare integrativo”

(ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. h) CCNL 16/11/2022 e art. 82 CCNL 16/11/2022)

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL 16/11/2022, le parti concordano, per ciò che concerne il Welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo, di prevedere la possibilità di riaprire il confronto durante il periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 41 - Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali nel caso di sciopero

1. Il presente articolo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12/06/1990, n. 146 e ss.mm.ii., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

2. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

3. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali presso l'ente titolare della funzione è il seguente:

POLIZIA LOCALE (Unione)	n. 3 unità (di cui un graduato) per turno
GESTIONE PERSONALE (Unione)	n. 1 unità
ELETTORALE (durante il periodo individuato preliminare e successivo alle consultazioni elettorali) per i Comuni e l'Unione	Tutto il personale preposto
SERVIZIO STATO CIVILE per i Comuni	n. 1 unità per ciascun ente
SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE (interventi tecnici) per Comuni	n. 1 unità per ciascun ente

4. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del

personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero

5. I Dirigenti o i Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata
6. Tale informazione deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.
7. I Dirigenti o i Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.
8. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19/09/2002.

Art. 42 – Norme finali

1. Per quanto non previsto nel presente accordo, si rimanda ai criteri ed ai principi previsti nei precedenti CCI non in contrasto con il presente CCI nonché alla normativa nazionale e contrattuale in materia .
2. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.

pubblici servizi

Allegato "A" al CCI 2023-2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL 16/11/2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni economiche in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 16/11/2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 96 e 102 CCNL 16/11/2022.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; per i dipendenti trasferiti in mobilità da altri enti si terrà conto anche del periodo maturato presso l'ente di provenienza.
3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lett. a), ultimo periodo, dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 che testualmente prevede "...laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura". Il calcolo dei 2 anni, verrà effettuato a decorrere dalla data fissata come termine ultimo per la presentazione della documentazione integrativa di cui al successivo comma 9.
4. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area, tenendo distinta** l'area dei Funzionari ed EQ con incarico di Elevata Qualificazione (EQ), viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate. Per l'anno 2023 il numero di passaggi è riportato nell'APPENDICE A.
5. Il numero delle progressioni per ciascuna area viene definito tenuto conto del n. di dipendenti aventi diritto e non può superare il limite massimo del 50% al fine di garantire il principio di selettività, fatta eccezione per le aree in cui il numero dei dipendenti aventi diritto è limitato, purché si rispetti il limite complessivo del 50% per il totale dei dipendenti aventi diritto. In via prioritaria, vengono destinati alle nuove progressioni i risparmi dei differenziali stipendiali del personale cessato a qualsiasi titolo nell'anno precedente.
6. La graduatoria, suddivisa per area di inquadramento, viene predisposta dal Dirigente del Servizio Risorse Umane Personale sulla base dei criteri per **la definizione delle graduatorie sono di seguito riportati:**

CRITERIO Let. d), comma 2, art. 14 CCNL 16/11/2022	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni	65	Max 65 punti in base alla media della valutazione del triennio (prendendo in considerazione solo i punteggi da 2.1 a 2.8 ed

disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità		escludendo, quindi, la valutazione della partecipazione alla performance della struttura di appartenenza)
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente (da intendersi in senso estensivo come area/categoria giuridica), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni)	30	1,50 punti all'anno, per massimo venti anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti (anni interi e alla data di decorrenza della progressione che si intende attribuire).
ULTERIORI CRITERI Per il personale in possesso di un titolo di studio ulteriore rispetto a quello richiesto per l'accesso all'area dall'esterno	5	Sono riconosciuti 5 punti per ogni titolo. Questo punteggio può essere conteggiato solo UNA volta ai fini della progressione nell'area, indipendentemente dal numero di titoli posseduti. Una volta acquisita la progressione tale punteggio non potrà essere utilizzato.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO Per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	7 anni di non progressione: 1 punto 8 anni di non progressione: 2 punti; 9 o più anni di non progressione: 3 punti.
totale	103	

7. L'effettiva attribuzione della progressione economica all'interno dell'area è comunque subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo del criterio "valutazione" del triennio (prendendo in considerazione solo i punteggi da 2.1 a 2.8 ed escludendo, quindi, la valutazione della partecipazione alla performance della struttura di appartenenza), pari al 50% del punteggio attribuibile (quindi almeno 40 punti).
8. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 16/11/2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, verrà data la precedenza al dipendente che ha registrato una valutazione media del triennio più alta. Nel caso di ulteriore parità verrà data precedenza nell'ordine:
1. al dipendente con più anzianità di servizio nella stessa posizione economica;
 2. al dipendente con più anzianità di servizio nell'area;
 3. al dipendente più anziano di età.
9. Procedimento avviato d'ufficio con comunicazione preventiva che indichi un termine ultimo per la presentazione da parte dei dipendenti di eventuale documentazione attestante, l'esperienza pregressa presso altri enti nonché il possesso di titoli utili. Saranno prese in

considerazione al fine dell'attribuzione del punteggio solo gli elementi forniti fatta eccezione la valutazione e l'esperienza professionale maturata presso l'ente di appartenenza.

10. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione sulla Intranet aziendale e diventa definitiva dopo dieci giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Dirigente del Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
12. Eventuali somme non spese rispetto al budget definito annualmente saranno destinate alla performance individuale dello stesso anno.

pubbika
servis

Allegato "B" al CCI 2023-2025

CRITERI PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 45 DEL D.LGS. 36/2023 e ss.mm.ii.

(art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022 e art. 20 CCI)

Da applicarsi in Unione dei Comuni Valli e Delizie nonché nei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Art. 1

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente documento; l'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.
3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:
 - a. ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
 - b. alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.
4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.
2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:
 - responsabile unico del progetto;
 - soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
 - collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
 - redazione del progetto esecutivo;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
 - verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - predisposizione dei documenti di gara;
 - direzione dei lavori;
 - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);

- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.
4. Laddove una o più funzioni tra quelle indicate nell'allegato I.10 del Codice e dal comma 2 del presente articolo, non siano assegnate ad alcun funzionario e rimangano quindi in capo al dirigente, la quota di incentivo corrispondente non potrà essere riconosciuta, neppure parzialmente, ad eventuali suoi collaboratori. Qualora, inoltre, in base all'atto dirigenziale di assegnazione delle funzioni adottato antecedentemente all'approvazione del progetto esecutivo dell'opera o nel provvedimento di approvazione del progetto esecutivo, emerga che alcune delle funzioni teoricamente incentivabili, non siano realizzate o siano assegnate a professionisti esterni o siano mantenute in capo al Dirigente e dunque non siano riconoscibili, le somme a disposizione finalizzate a finanziare gli incentivi, non potranno essere erogate e confluiranno nel fondo di cui all'art. 45, comma 5 del Codice. Di tale evenienza dovrà essere data chiara evidenza nel provvedimento che approva il quadro economico. Qualora non risulti diversamente specificato, il fondo è da intendersi inserito nel quadro economico nel suo ammontare complessivo inclusivo di tutte le funzioni teoricamente assegnabili ai dipendenti.

Art. 3 **Gruppo di lavoro**

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del dirigente competente la struttura tecnico-amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal dirigente competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti dello stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati

nelle tabelle di cui ai successivi artt. da 8 a 12, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.

8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il dirigente che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4 **Limite soggettivo dell'incentivo**

1. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5 **Esclusione dall'incentivo**

1. Sono esclusi dall'incentivazione:
 - a. gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b. i lavori di importo inferiore a euro 40.000,00;
 - c. gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000,00;
 - d. i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56.
 - e. i lavori in amministrazione diretta.
2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione in argomento non si applica, escludendo qualunque sovraincentivazione.

Art. 6 **Centrali di committenza**

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 7 % di quanto previsto per le singole procedure dal presente documento.
2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.
3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Art. 7 **Quota del 20 per cento**

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:
 - la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;

- la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente di cui all'art. 18;
 - la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:
- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
 - l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 - l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
 - hardware e software.
3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:
- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
 - la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
 - la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

Art. 8

Incentivo per lavori – Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Opere	
Da euro 40.000,00 alla soglia di rilevanza europea	Percentuale del 2 %
Importo superiore alla soglia di rilevanza europea	Percentuale del 1,5 %

Art. 9

Incentivo per lavori – Varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10

Incentivo per lavori – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del progetto	32% (di cui 2% per RUP della procedura di affidamento)
Programmazione della spesa per investimenti	4%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	5%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	3%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	6%
Redazione del progetto esecutivo	10%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	3%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	12%
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	4%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5%
Collaudo tecnico-amministrativo / Regolare esecuzione	4%
Collaudo statico	2%
Totale	100,00%

- La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
- Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

Art. 11

Incentivo per servizi e forniture – Graduazione della misura incentivante

- La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi	
Da euro 40.000 alla soglia di rilevanza europea	Percentuale del 1,5 %
Importo superiore alla soglia di rilevanza europea	Percentuale del 1 %
Forniture	
Da euro 40.000 alla soglia di rilevanza europea	Percentuale del 1,5 %
Importo superiore alla soglia di rilevanza europea	Percentuale del 1 %

- Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.

Art. 12

Incentivo per servizi e forniture – Coefficienti di ripartizione dell’incentivo all’interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell’incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del progetto	32% (di cui 2% per RUP della procedura di affidamento)
Programmazione della spesa per investimenti	4%
Collaborazione all’attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell’intervento	5%
Redazione del progetto (livello unico)	15%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	3%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dell’esecuzione ed eventuale direttore operativo	25%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	6%
Collaudo tecnico-amministrativo / Regolare Esecuzione/verifica conformità	5%
Totale	100,00%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell’ambito del gruppo di lavoro.
3. Nel caso in cui nell’ambito della procedura da affidare non sia prevista l’effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all’incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

Art. 13

Principi in materia di valutazione

1. L’incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il dirigente tiene conto:
- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
 - della completezza e della conformità dell’attività svolta rispetto a quanto assegnato;
 - della competenza e professionalità dimostrate;
 - della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l’economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
2. L’incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell’opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.
3. La determinazione della corresponsione dell’incentivo da parte del dirigente è supportata da idonei elementi valutativi esplicitati nella scheda di cui al successivo art. 18.
4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza sono esclusi dall’incentivazione.

5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal dirigente al Sindaco/Presidente, al Segretario comunale e al Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

Art. 14
Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 15
Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.
2. Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente è applicato un abbattimento del 5% sulla percentuale minore:
 - a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42, Codice);
 - b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice);
 - c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114, Codice);
 - d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

Art. 16
Attività del personale dirigenziale

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo, del Codice, è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale.
2. Nel caso in cui intere attività siano realizzate completamente da personale dirigenziale, le relative quote di incentivo costituiscono economia.

Art. 17
Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora, durante le procedure per l'affidamento di lavori, si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
3. Qualora, in fase di realizzazione dell'opera, non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo

non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.

4. Qualora, durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture, si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata. L'aumento dei costi rilevante ai fini del presente comma deve essere tale da comportare il reperimento di ulteriori risorse economiche rispetto a quelle previste nel quadro economico del progetto.

Tipologia incremento	Misura dell'incentivo	Riduzione dell'incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% del costo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% del costo contrattuale	40%
	Oltre il 40% del costo contrattuale	60%

Art. 18 **Liquidazione dell'incentivo**

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal dirigente competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.
2. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.
3. Ai fini della liquidazione il dirigente predispone una scheda per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, contenente almeno:
 - il tipo di attività assegnata/da svolgere;
 - la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
 - i tempi previsti e i tempi effettivi;
 - l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.
4. La scheda è controfirmata dal dipendente interessato.

Art. 19 **Informazione e confronto**

1. L'Ufficio personale dell'Unione fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente documento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

Art. 20
Disciplina transitoria e Interventi PNRR

1. Relativamente ai progetti PNRR avviati prima del 1 luglio 2023, ai sensi dell'art. 8 comma 5 del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, relativamente ai progetti ed interventi del PNRR e per gli anni dal 2023 al 2026, l'incentivo di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, può essere erogato anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75. Ai fini del calcolo e dell'erogazione si farà riferimento al regolamento approvato con apposita Delibera di Giunta di ciascun ente del 2018 e ss.mm.ii.
2. Analogamente, per i progetti PNRR avviati dopo il 1 luglio 2023, e per gli anni dal 2023 al 2026, l'incentivo funzioni tecniche può essere erogato anche al personale con qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti, utilizzando il criterio di ripartizione di cui al presente documento.

pubbika
servizi



COMUNE DI ARGENTA

APPENDICE A AL CCI 2023-2025

COSTITUZIONE ED UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Visti gli artt. 7 e 8 del CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022;

Rilevato che la presente Appendice A disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022, tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse, ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. A), del CCNL 16/11/2022, per **l'anno 2023**;

Considerato che per l'anno 2015 il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale era da intendersi sbloccato in virtù della riscrittura, disposta dall'art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n. 147, dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 convertito con L. 122/2010, che prevede testualmente quanto di seguito riportato:

"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo";

Visto l'art. 1, comma 236, della L. 28/12/2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), che prevede testualmente quanto di seguito riportato:

"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.";

Visto altresì l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017, il quale prevede testualmente quanto di seguito riportato:

"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016";

Dato atto che la Giunta del Comune di Argenta con deliberazione n. 198 del 05/10/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, ha formulato alla delegazione di parte pubblica le linee guida alla contrattazione collettiva integrativa;

Dato atto che la costituzione del fondo viene sottoposta a certificazione da parte dell'Organo di Revisione dei Conti prima della sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo triennale o dell'eventuale accordo di negoziazione annuale di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e, comunque, annualmente;

Dato atto della quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, approvata con determinazione Unione n. 571 del 26/10/2023, previa certificazione positiva dell'Organo di Revisione dei Conti di cui al prot. n. 33524 del 19/10/2023, e riportata nella prime colonne dell'allegato prospetto (**Allegato A**), facente parte integrante della presente Appendice A;

Tutto ciò premesso, le parti sottoscrivono la presente APPENDICE A al contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Argenta triennio 2023-2025.

Art. 1 **Disposizioni generali**

La presente APPENDICE A al contratto collettivo integrativo triennio 2023-2025, così come contemplato dall'art. 7 del CCNL 16/11/2022, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 80 del medesimo CCNL **per l'anno 2023.**

Art. 2 **Presa atto della quantificazione delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022**

Le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 sono quantificate per l'anno 2023, al netto delle risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione, in **€ 239.758,19=** così come specificato **nell'allegato A** che della presente appendice forma parte integrante e sostanziale.

Si sottolinea che il predetto valore è suddiviso in due quote:

Quota stabile pari a **€ 159.612,69 =**

Quota variabile pari a **€ 80.145,50 =.**

Nella quantificazione della parte variabile di cui sopra è stato contemplato:

- il finanziamento di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21/05/2018 per **€ 38.094,06=** derivanti dall'applicazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
- il finanziamento ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b) – fino ad importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, per l'anno 2023 sono stati finanziati **€ 26.110,68;**
- il finanziamento ai sensi dell'art. 79, comma 3 – in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c), e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, per **€ 2.900,38=;**
- il finanziamento ai sensi dell'art. 79, comma 5 – ECONOMIE ANNI PRECEDENTI – *“le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b), di competenza degli anni 2021 e 2022*

e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita" – **Quote relative all'art. 79, comma 1, lett. b) – importo una tantum arretrati 2021 e 2022 ed art. 79, comma 3, per l'anno 2022 per € 13.040,38=.**

Art. 3
Destinazione risorse decentrate

Le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 vengono destinate per l'anno 2023 alla remunerazione degli istituti contrattuali così come indicato nell'**allegato A** che della presente appendice forma parte integrante e sostanziale. Tale distribuzione ha carattere di previsione. L'Ente si riserva di comunicare la distribuzione delle risorse a consuntivo in seguito all'applicazione del presente contratto.

Art. 4
Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022

Le risorse economiche già destinate alle **progressioni economiche all'interno delle aree** sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

La spesa connessa alle progressioni economiche già riconosciute in anni precedenti è pari per l'anno 2023 in via previsionale **€ 84.219,85=**, così come indicato nell'allegato A.

Le parti stabiliscono che per l'anno 2023 si effettuano progressioni con decorrenza 01/01/2023 nel seguente numero di passaggi:

Area	N. aventi diritto	Numero di passaggi	Costo massimo per passaggio	Costo tot. passaggi 2023
Area degli Operatori	0	0	€ 550,00	-
Area degli Operatori esperti	4	1	€ 650,00	€ 650,00
Area degli Istruttori	12	3	€ 900,00	€ 2.700,00
Area dei Funzionari ed EQ	6	1	€ 1.800,00	€ 1.800,00
Area dei Funzionari ed EQ con incarico di EQ	2	0	€ 1.800,00	-
Totale	24	5		€ 5.150,00

Art. 5
Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

Per l'anno 2023 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono in via previsionale pari a **€ 22.518,12=**, così come indicato nell'allegato A.

Art. 6
Incentivazione della Performance (art. 80 , c. 2, let. a) e b) e art. 81)

Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2023, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), come riportato nell'allegato A, sono pari in via previsionale a **€ 58.506,44=** di cui:

- **€ 2.649,36= (ottenuta dal 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per il 15% dei dipendenti in servizio all'01/01/2023 – ossia 8 dipendenti sui 53 pari – $58.506,44 * 30\% / 53 * 8$) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 da riconoscere ai primi 8 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale. Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:**
 - il punteggio dell'anno precedente
 - il più anziano d'età
- **€ 55.857,08= (somma restante) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dallo SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP per il personale non dirigente.**

Nell'anno 2023, ai sensi di quanto disposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 80 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%.

Tale requisito alla luce della distribuzione suindicata risulta rispettato.

Art. 7
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge
con specifici trattamenti economici
(art. 67. c. 3, lett. c), CCNL 21/05/2018,
art. 79, c. 2, let. a), CCNL 16/11/2022)

Ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21/05/2018, come confermato dall'art. 79, c. 2, lett. a), del CCNL 16/11/2022, nell'anno 2023 sono accantonate somme espressamente vincolate a specifiche disposizioni di legge per:

- incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023 per un importo pari a **€ 38.094,06**.

Eventuali ulteriori compensi per specifiche disposizione di legge saranno quantificati a consuntivo a seguito dello stanziamento definitivo in bilancio delle relative specifiche risorse.

Art. 8
Lavoro straordinario
(art. 14 CCNL 01/04/1999)

Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999, si prende atto che il fondo per lavoro straordinario anno 2023 è quantificato in **€ 16.312,89=**, così come formalizzato con determina dirigenziale n. 296 del 24/05/2023 e come riportato nell'allegato prospetto (**allegato B**).

Allegati:

Allegato A – costituzione ed utilizzo fondo salario accessorio

Allegato B – fondo straordinario

Descrizione della fonte del finanziamento		FONDO 2016	FONDO 2022 con applicazione CCNL 16/11/2022	FONDO 2023	Fondo 2023 al netto delle decurtazioni	Destinazione	Utilizzo 2022 IPOTESI Gennaio 2022	Consuntivo 2022	Utilizzo 2023 IPOTESI Gennaio 2023	
RISORSE STABILI	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO al 31/12/2017 - Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018	369.858,93	379.636,70	379.636,70		Progressioni orizzontali carico fondo	77.846,47	80.884,45	84.219,85	
	CCNL 21.05.2018	Art. 67 c. 2 lett c) - dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di 13° mensilità		6.612,24	6.612,24		NUOVE Progressioni orizzontali carico fondo	8.400,00	8.070,79	5.150,00
		Art. 67 c. 2 lett d) - eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, c. 3, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165		-	-		Indennità di comparto carico fondo art. 33 CCNL 22/01/2004 (escluso pers. t.d. e neo assunti)	21.326,04	20.319,93	22.518,12
		Art. 67 c. 2 lett e) - degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza		1.251,85	1.251,85		Indennità pers. educ. asilo nido art. 31, comma 7, CCNL 14/09/00	-	-	-
		Art. 67 c. 2 lett f) - tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni - ex art. 15 c. 1 lett. i) CCNI 1/04/99		-	-		Indennità pers. educ. asilo nido art. 6 CCNL 5/10/2001	1.704,60	1.702,20	1.704,60
		Art. 67 c. 2 lett g) - degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate		-	-		POSIZIONI ORGANIZZATIVE + alte professionalità	-	-	-
		Art. 67 c. 2 lett h) - delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a (alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale) - SOPPRESSO DAL 2023		-	-		Ex indennità di direzione e staff VIII q.f. art. 17, comma 3, CCNL 1/4/1999	774,72	774,72	774,72
	CCNL 16/11/2022	Art. 79 comma 1 lett. c) - Risorse stanziate 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		-	-		Differenziale stipendiali per personale con accesso alle categorie B3 e D 3 prima dell'applicazione dle CCNL 16/11/2022	-	-	5.380,40
	RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017		369.858,93	387.500,79	387.500,79		Indennità turno	-	-	-
	TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	CCNL 21.05.2018	Art. 67 c. 2 lett a) - di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 66 dipendenti), a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019		5.491,20	5.491,20		Indennità per condizioni di Lavoro (ex Maneggio Valori/Ind.tà di Rischio/Indennità per attività disagiate)	2.350,00	1.012,93
Art. 67 c. 2 lett b) - importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;				3.646,11	3.646,11		Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018	13.000,00	13.000,00	
CCNL 16/11/2022		Art. 79 comma 1 lett. b) - importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018		-	5.070,00		Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 (compreso COC)	4.500,00	3.587,51	
		Art. 79 comma 1 lett. d) - un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (personale in servizio alla data del 01/01/2021)		4.529,40	4.529,40		Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022			17.500,00
		Art. 79 comma 1 -bis - quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - DAL 01/04/2023		-	-	5.380,40		Reperibilità	1.000,00	510,23
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 23 COMMA 2 D.LGS 75/2018		-	13.666,71	24.117,11		Lavoro festivo art. 24 code contrattuali	1.000,00	547,07	1.000,00	
TOTALE RISORSE STABILI		369.858,93	401.167,50	411.617,90	159.612,69	TOTALE parziale A	131.901,83	130.409,83	143.157,69	
2 D.LGS 75/2017	Art. 67, c. 3, lett a) - delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 - ex Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1/4/99 - SE ORDINARIAMENTE RESE	-	-	-						
	Art. 67, c. 3, lett c) - delle risorse derivanti da disposizioni di legge - INCENTIVAZIONE ICI	-	-	-		Maggiorazione premio performance individuale art. 69 del CCNL 21/05/2018	1.864,40	1.864,40	2.649,36	
	Art. 67, c. 3, lett c) - delle risorse derivanti da disposizioni di legge - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	-	-	-		Performance Individuale finanziata da RISORSE STABILI	22.784,79	28.806,19	13.805,64	
	Art. 67, c. 3, lett c) - delle risorse derivanti da disposizioni di legge - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	-	-	-		Performance Individuale finanziata da RISORSE VARIABILI ex (art. 15 c. 2) (almeno il 30% delle risorse variabili)	14.192,55	14.192,55	42.051,44	
	Art. 67, c. 3, lett d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	-	1.242,91	-						

Descrizione della fonte del finanziamento		FONDO 2016	FONDO 2022 con applicazione CCNL 16/11/2022	FONDO 2023	Fondo 2023 al netto delle decurtazioni	Destinazione	Utilizzo 2022 IPOTESI Gennaio 2022	Consuntivo 2022	Utilizzo 2023 IPOTESI Gennaio 2023		
RISORSE VARIABILI	RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART 23 COMMA 2	CCNL 21.05.2018 Art. 67, c. 3, lett f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati - MESSI NOTIFICATORI	-	-	-						
		CCNL 21.05.2018 Art. 67, c. 3, lett g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi	-	-	-						
		CCNL 21.05.2018 Art. 67, c. 3, lett h) sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza" - ex art. 15 c. 2 CCNL 01/04/99 (MASSIMO PARI A € 39.336,24). Dal 2022 evidenziato l'importo max riconoscibile nel rispetto del limite - SOPPRESSO DAL 2023	39.336,24	24.867,77			Performance Organizzativa finanziata - RISORSE VARIABILI- OBIETTIVI STRATEGICI TRASVERSALI	-	-	-	
		CCNL 21.05.2018 Art. 67, c. 3, lett i) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).ex art.15 c. 5 CCNL 01.04.1999" SOPPRESSO DAL 2023	6.133,45	-			Performance Organizzativa legati agli obiettivi (collettiva obiettivi PEG) finanziata da RISORSE STABILI	-	-	-	
		CCNL 21.05.2018 Art. 67, c. 3, lett k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70- sexies	-	-	-						
	RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	CCNL 16/11/2022 Art. 79 comma 2 lett. b) - un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa; MASSIMO PARI A € 39.336,24).			26.110,68						
		CCNL 16/11/2022 Art. 79 comma 2 lett. c) - risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL			-			-	-	-	
	RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017		45.469,69	26.110,68	26.110,68						
	RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 23 COMMA 2 D.LGS 75/2019	CCNL 21.05.2018	Art. 67, c. 3, lett a) - delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 - ex Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1/4/99 - NON ORDINARIAMENTE RESE	-	-	-					
			lett b) - della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 - Piani di Razionalizzazione	-	-	-					
			Art. 67, c. 3, lett c) - delle risorse derivanti da disposizioni di legge - INCENTIVAZIONE IMU e TARI	-	-	-					
			Art. 67, c. 3, lett c) - delle risorse derivanti da disposizioni di legge - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (dal 2018)	-	6.711,28	38.094,06		Compensi art. 113 D.Lgs. 50/2016	3.118,80	6.711,28	38.094,06
			Art. 67, c. 3, lett c) - delle risorse derivanti da disposizioni di legge - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	-	-	-					
			Art. 67, c. 3, lett c) - delle risorse derivanti da disposizioni di legge - ART 1 C. 810 Legge Bilancio 2021 - Risparmio buoni pasto 2020 a fronte smart working per emergenza covid 19	-	-	-					
			Art. 67, c. 3, lett c) - delle risorse derivanti da disposizioni di legge - ISTAT	-	-	-					
Art. 67, c. 3, lett j) Risorse stanziare da Regioni e Città Metropolitane		-	-	-							
CCNL 16/11/2022		Art. 79 comma 3 - In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6.			2.900,38						
		Art. 79 comma 5 - ECONOMIE ANNI PRECEDENTI - Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita - Quote relative all' art. 79 comma 1 lett. b) e comma 3- importo una tantum arretrati 2021 e 2022			13.040,38						
	Art. 79 comma 2 - eventuali somme residuem dell'anno precedente, accertate a consuntivo del Fondo del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999			-							

Descrizione della fonte del finanziamento		FONDO 2016	FONDO 2022 con applicazione CCNL 16/11/2022	FONDO 2023	Fondo 2023 al netto delle decurtazioni	Destinazione	Utilizzo 2022 IPOTESI Gennaio 2022	Consuntivo 2022	Utilizzo 2023 IPOTESI Gennaio 2023	
	ART. 80 c.1 ultimo periodo CCNL 16.11.2022 economie anno precedente	-	-	-						
	TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART 23 COMMA 2 D.LGS 75/2019	-	6.711,28	54.034,82						
	TOTALE RISORSE VARIABILI	45.469,69	32.821,96	80.145,50	80.145,50					
DECURTAZIONI	DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	- 12.300,00	- 12.300,00	- 12.300,00						
	Riduzione parte stabile per finanziamento ai sensi art. 7 c. 4 CCNL 1/4/99 riclassificazione del personale dell'Area vigilanza da 5 qf.+ INT a 6 qf	- 369,25	- 369,25	- 369,25						
	RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	-	-	-						
	RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	Riduzione parte per trasferimento personale (ATA, SOELIA)	- 31.489,79	- 31.489,79	- 31.489,79					
		Riduzione parte per trasferimento personale in unione dal 01/01/16	- 173.248,74	- 173.248,74	- 173.248,74					
		Riduzione per trasferimento personale dal 2017		- 2.961,58	- 2.961,58					
		Riduzione per trasferimento personale dal 2020		- 7.516,53	- 7.516,53					
	DECURTAZIONE ART. 67 C. 1 e 15 C. 4 CCNL 21/05/2018 - RISORSE DESTINATE ALLE PO		- 24.119,32	- 24.119,32						
	DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)		-	-						
	RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		-	-			Somme non erogabili per parziale realizzazione obiettivi			
	RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)		-	-			Somme non erogabili per minor utilizzo compensi lett. K	-	-	
	ALTRE DECURTAZIONI	- 2.969,00	-	-						
TOTALE DECURTAZIONI	- 220.376,78	- 252.005,21	- 252.005,21			TOTALE parziale B	41.960,54	51.574,42	96.600,50	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	194.951,84	181.984,25	239.758,19	239.758,19	TOTALE GENERALE		173.862,37	181.984,25	239.758,19	
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	194.951,84	161.606,26	161.606,26							
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	-	20.377,99	78.151,93							
		-	0,00	-		economia da riportare nell'anno successivo	-	-	0,00	

Fondo per la retribuzione di Posizione e la retribuzione di Risultato delle Posizioni Organizzative/Elevate qualifiche		24.119,32	24.119,32
Quota Fondo per la retribuzione di Posizione e la retribuzione di Risultato delle Posizioni Organizzative/Elevate qualifiche Finanziato trasferita dal Comune di Ostellato per il servizio convenzionato		1.755,00	1.500,00
Incremento del fondo ai sensi del comma 870, art 1 della Legge Bilancio 2021 connesso al risparmio per buoni pasto registrato nell'anno 2020 a fronte del ricorso allo smart working in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19 NON SOGGETTO AL LIMITE		-	-
Incremento anno 2022 parte destinata alle PO/EQ dell'incremento di cui all'art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022) - Quota non soggetta al limite -			899,04
Art. 15 comma 7 riduzione risorse destinate alla retribuzione di Posizione e di Risultato delle PO/EQ (F)		-	-
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE / ELEVATE QUALIFICHE	-	25.874,32	26.518,36
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	-	25.874,32	25.619,32
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	-	-	899,04

COMUNE DI ARGENTA

COSTITUZIONE FONDO art. 14 CCNL 01/04/1999
LAVORO STRAORDINARIO

ALLEGATO B
all'Appendice A

Descrizione della fonte del finanziamento	FONDO 2023
FONDO ANNO 1999 (*)	€ 55.226,80
- decurtazione di cui all'art. 14, comma 4, ccnl 1/4/1999 (3%)	-€ 1.656,80
- decurtazione costituzione Posizioni Organizzative art. 15 c. 1, lettera a), CCNL 1/4/1999 - Accordo decentrato 1999 del 17.11.1999 (punto 6 delle norme finali)	-€ 2.065,83
- decurtazioni anni 2001-2002 - 2003 a seguito della costituzione della società soelia - Accordo decentrato 19.02.2002	-€ 15.352,19
- ulteriore decurtazione	-€ 1.151,98
Totale Fondo art. 14 CCNL 1.04.1999 - Accordo decentrato 23.02.2005	€ 35.000,00
- decurtazione per cessazione personale 2010-2014, art. 9 c. 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010	-€ 2.963,71
- ulteriori decurtazioni decisa dall'Amministrazione	-€ 8.438,06
- decurtazione dal 2015 connessa al trasferimento del personale in Unione	-€ 7.036,29
TOTALE FONDO anno 2015 LIMITE MASSIMO (escluso comma 2 e comma 5 finanziato da terzi)	€ 16.561,94
- decurtazione per cessazione di personale	-€ 249,05
TOTALE FONDO anno 2016 (escluso comma 2 e comma 5 finanziato da terzi) - Limite Art.23 c. 2 D.L.gs. 75/2017	€ 16.312,89
Incremento fondo ai sensi dell'art. 14 comma 2 e comma 5 CCNL 01/04/1999	€ -
TOTALE FONDO anno 2023 COMUNE DI ARGENTA	€ 16.312,89