



COMUNE DI PIASCO

Provincia di Cuneo

C.A.P. 12026 – Piazza Martiri della Liberazione, 1 – Telefono 017579124 – Fax 0175.79276

piasco@ruparpiemonte.it

Partita I.V.A. 00459340048 – Codice Fiscale 85000470048

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 PARTE ECONOMICA 2023

L'anno duemilaventitre il giorno diciannove del mese di dicembre alle ore 10,00, nella sede municipale, si sono riuniti:

la delegazione di parte pubblica rappresentata dal Vice Segretario Comunale dott.ssa Monge Roffarello Chiara e dal Responsabile del Servizio Finanziario dott.ssa Garino Daniela, costituita con D.G.C. n. 5 del 31/01/2023

E

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU: Picco Eliana

per la segreteria territoriale F.P. C.I.S.L.: Di Stefano Maurizio

per la segreteria territoriale F.P. C.G.I.L.: //

per la segreteria territoriale F.P. U.I.L.: //

PREMESSO CHE

- in data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- con DGC n. 75 del 30/11/2023 l'Organo esecutivo ha stabilito di incrementare di un importo complessivo pari ad € 640,21 corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018 del Comune di Piasco lo stanziamento da destinare alle risorse decentrate variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. c) del CCNL 22/11/2022 ed alle risorse preordinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale degli incarichi EQ;
- con DGC n. 76 del 30/11/2023 la Giunta ha impartito le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica, ai fini della contrattazione decentrata 2023;

- con DGC n. 41 del 1/06/2023 sono stati definiti gli indirizzi per la costituzione del Fondo risorse decentrate 2023 in merito allo stanziamento delle risorse decentrate di parte variabile destinate ad incrementare il fondo suddetto;
- con atto di determinazione n. 38 del 5/12/2023 il Responsabile del Servizio Finanziario ha proceduto, a seguito di parere favorevole del Revisore del Conto acquisito al protocollo n. 7718 in data odierna, alla costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2023;
- le parti concordano di procedere in questa sede, ad una nuova ipotesi di Accordo integrativo triennale di natura giuridica ed a quella relativa all'Accordo integrativo di parte economica con riferimento all'anno 2023 alla luce del nuovo CCNL 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali;

A tal fine le Parti come sopra costituite concordano quanto segue

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

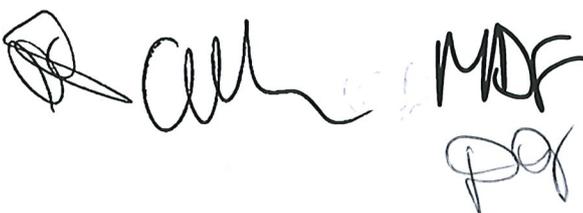
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Piasco, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 2023 al 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a stylized signature on the left, a cursive signature in the middle, and the initials 'MDF' and 'PQ' on the right.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla Legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI , si rinvia al CCNL vigente.

Art. 4

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

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

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER

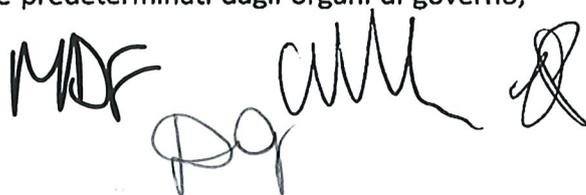
LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA

LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del predetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;



- b. riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
- e. rispondenza a particolari situazioni organizzative dell'Ente;

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- I. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- II. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- III. la premialità è sempre da ricondursi a effettive situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente; in particolare, le parti concordano che per il periodo in corso la premialità dovrà tener conto della particolare situazione organizzativa e di contrazione del personale in cui versa l'Ente ;
- IV. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- f. la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a cursive signature in the middle, and the initials 'MDF' on the right.

- prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
 4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
 5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI

CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Per quanto riguarda la performance organizzativa, le parti si danno atto che essa verrà parametrata sulla base dell'effettiva presenza in servizio; a tal fine, i giorni di ferie, permesso, malattia fino a trenta giorni non vengono computati come assenze;
5. Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
6. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata



dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
8. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
9. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
10. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese, nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza, secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della *performance* adottata dall'ente.
11. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a TEMPO PARZIALE anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
12. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
13. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree/settore ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.



14. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
15. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance sono definiti nel vigente regolamento di cui alla deliberazione GC 44/2019. Le parti si danno reciprocamente atto che il regolamento sopra richiamato verrà rivisto nel corso del 2024.
16. In ogni caso, per aver diritto al riconoscimento della performance, il punteggio assegnato non deve essere inferiore a 211 punti.

Art. 7

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

1. Alla percentuale massima del 35% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite della performance individuale.
2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo



indeterminato, diviso per area;

- b) non potrà essere attribuito il differenziale stipendiale a più del 50% del personale per area di inquadramento, distinto per settori;
- c) le parti concordano che possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, per quanto riguarda i dipendenti inquadrati nell'area degli istruttori, degli operatori esperti e degli operatori; per quanto riguarda i dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, gli anni da prendere in considerazione sono tre. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel periodo considerato. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- d) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario Comunale Responsabile del Settore Personale da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 5 giorni;
- e) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- f) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
- a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato sulla base di punti 57;
- b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare n. 0,833 punti per ogni mese o frazione di mese superiore a gg. 15 maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti, fino ad un massimo di 48 mesi e così per un totale di punti pari a 40;



c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).

Attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, n. 1 punto per attestato conseguito per un punteggio massimo di 3 punti. 2 punti, invece, potranno essere attribuiti per un titolo di studio superiore a quello di accesso o per un titolo professionale sempre che vengano conseguiti nel triennio;

- g) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
- h) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nell'Ente;
 - 4) al dipendente più anziano di età;
- i) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
- j) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- k) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- l) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il

MDF  
per

CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

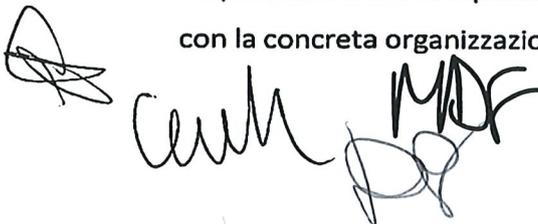
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 secondo la declaratoria di seguito riportata:
 - per attività implicanti il maneggio valori l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ed è pari al valore di Euro 1,55 per 1000,00 €;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

Art. 10

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

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non
2. risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
3. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a stylized signature on the left and several other initials in the center and right.

razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

4. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione faticosa;
 - c) coordinamento di risorse umane;
 - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
5. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
- a) importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
 - b) importo fino a Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c) importo fino a Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui



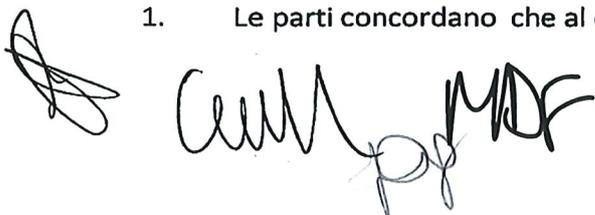
- al comma precedente;
- d) importo fino a Euro 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma precedente;
 - e) importo fino a Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI E DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente;
 - f) importo fino a Euro 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI E dell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano due delle condizioni, e per quelli dell'**AREA DEGLI OPERATORI** per i quali ricorrano almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.
6. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo dirigente/responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
7. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
8. Tenuto conto della particolare situazione organizzativa dell'Ente e di carenza del personale, le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1.01.2023, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti part-time -, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato, nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Art. 11

Indennità di funzione

(art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti concordano che al dipendente della Polizia Municipale è erogata per l'anno



2023 un'indennità di funzione di € 2.500,00. Tale importo verrà attribuito anche per le annualità 2024/2025, qualora la situazione del personale del settore rimanga invariata.

ART. 12

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera di € 1,55 per ogni giorno di effettivo servizio.

Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 13

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Titolo VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono



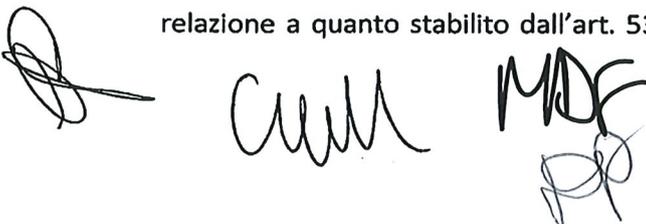
particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati dalla trasformazione del rapporto, fino alla percentuale concordata in sede di contrattazione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.



5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

MDF
per
CML
R

9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 16

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. La parte sindacale chiede la possibilità di attivare i buoni pasto a decorrere dall'anno 2024.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che l'attribuzione dei buoni mensa verrà affrontata nel 2024, nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized, somewhat abstract scribble. The middle signature is more legible, appearing to be 'C. M. M.'. The third signature on the right is 'M. D. F.'.

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

Art. 17

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

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 18

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di
incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;



- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo IX – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;



- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 20

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

MDF

am

per



TITOLO X – PARTE ECONOMICA 2023

ARTICOLO 21

Risorse decentrate e trattamento accessorio

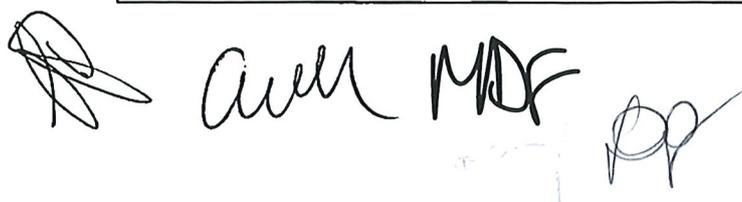
Il Comune di Piasco con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 1.06.2023 e successiva determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 38 del 5.12.2023 ha proceduto, ai sensi dell'art 79 del nuovo CCNL 2019-2021, alla costituzione del fondo destinato ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 come di seguito specificato. Sulla costituzione del fondo è stato espresso parere favorevole da parte del Revisore dei Conti in data odierna.

Le parti prendono atto del fondo come costituito.

I fondi denominati risorse decentrate vengono rideterminati distinguendo fra risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che quindi si consolidano in un valore unico che non va annualmente ricontrattato e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Il fondo per l'anno 2023 è stato determinato applicando i criteri dettati dall'art. 79 CCNL 16/11/2023 nel seguente modo:

PARTE STABILE	IMPORTI LORDI
importo consolidato anno 2017	28.931,00
€ 83,20 per n. 10 dipendenti presenti al 31.12.2015	832,00
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	2.814,84
RIA, assegni ad personam compresa 13 ^A	0,00
trattamenti economici più favorevoli riassorbiti	0,00
oneri a regime trattamento economico personale trasferito da altro ente a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
stabili riduzioni lavoro straordinario ad invarianza complessiva delle risorse stanziare	0,00



Articolo 79 - comma 1 - lettera a) - TOTALE IMPORTO CONSOLIDATO	32.577,84
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 - n. 9 dipendenti	760,50
risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	0,00
maggiori costi posizioni economiche per applicazione nuovi tabellari contrattuali	1.208,87
A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1, nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a copertura dell'onere 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 B3e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - n. 1 dipendente B3 AL 72,22% e numero1 dipendente D3	3.409,39
TOTALE INCREMENTI FONDO STABILE	5.378,76
TOTALE FONDO STABILE	37.956,60

PARTE VARIABILE	
Articolo 67 - comma 3 - lettera a) - contratti sponsorizzazione, accordi con privati, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza ecc.	0,00
Articolo 67 - comma 3 - lettera b) - risparmi piani triennali razionalizzazione spesa (art.16 D.L. n.98/2011)	0,00
Articolo 67 - comma 3 - lettera c) - risorse specifiche disposizioni di legge (ISTAT, progettazione, ecc.)	10.072,00
Articolo 67 - comma 3 - lettera d) - RIA, assegni ad personam + ratei 13 ^A - mensilità residue dopo la cessazione	0,00
Articolo 67 comma 3 - lettera f) - compensi ai messi notificatori per notificazione atti per conto atti amministrazione finanziaria	0,00

MDF




Articolo 67 - comma – 3 – lettera k) - oneri trattamento economico personale trasferito da altro ente – per i mesi residui dell'anno relativo al trasferimento	0,00
Articolo 79 - comma 2 - lettera a) - TOTALE	10.072,00
fino ad un massimo dell'1,2% monte salari anno 1997	1.899,39
adeguamento disponibilità per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzione di personale a tempo determinato, comprese le risorse destinate alla erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	4.000,00
risparmi fondo lavoro straordinario anno 2022	0,00
ulteriore incremento delle risorse di cui al comma 2 lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 fino allo 0,22% del monte salari 2018	313,80
incrementi di cui al comma 1 lettera b) e di cui al comma 4 - anni 2021 e 2022 - una tantum anno 2023 -	1.521,00
risorse fisse residue non utilizzate anno 2022	585,32
Articolo 79 - comma 2 - lettere b), c), d), commi 3 e 5 e articolo 80, comma 1 - TOTALE	8.319,51
Articolo 1 – comma 1091 – Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 – progetti per IMU, TARI ed altri tributi erariali e sociali	0,00
TOTALE FONDO VARIABILE	18.391,51
TOTALE FONDO	56.348,11

ARTICOLO 22

Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2023

RISORSE STABILI

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2023 il fondo, così come costituito al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022, come segue:

RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 79 CCNL 16/11/2022, le risorse stabili, come determinate nella tabella di cui all'art. 21 , ammontanti ad € 37.956,60 sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

- € 22.077,12 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 80 co. 1 CCNL 16/11/2022;
- € 3.940,45 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 80 co. 1 CCNL 16/11/2022, con le seguenti risultanze:

RISORSE STABILI	€ 37.956,60
UTILIZZO	
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 80 co. 1 CCNL 16/11/2022	€ 22.077,12
Indennità di comparto (art. 80 co. 1 CCNL 16/11/2022)	€ 3.940,45
TOTALE DESTINAZIONI	€ 26.017,57
DISPONIBILE	€ 11.939,03
Progressioni economiche ipotizzate anno 2023	€ 2.050,00

L'avanzo di parte stabile pari ad € 9.889,03 viene utilizzato per i premi correlati alla performance.

Le restanti risorse non utilizzate costituiscono economie destinate alla produttività del prossimo anno.

ARTICOLO 23

Progressione economica orizzontale

A norma dell'art. 14 comma 3 del CCNL 16/11/2022 la progressione economica all'interno dell'area si configura come attribuzione degli incrementi stipendiali nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che, a tal fine, sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa. La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato (non più del 50% per area di inquadramento, avendo come riferimento il personale appartenente al settore).

MDF Culli R
Jog

Le parti danno atto che nell'art. 8 della presente contrattazione decentrata sono stati determinati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree che verranno effettuate alla luce degli indirizzi impartiti dalla delegazione trattante di parte pubblica con DGC n. 76 del 30/11/2023.

In particolare, sulla base di tali indirizzi, le parti concordano che si potrà dar corso alle seguenti progressioni economiche orizzontali per l'anno 2023 con decorrenza 1.01.2023:

Anno 2023

N. 2 ex Cat. B	Area Operatori Esperti	1/01/2023
N. 1 ex Cat. C	Area Istruttori	1/01/2023

ARTICOLO 24

Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2023

RISORSE VARIABILI

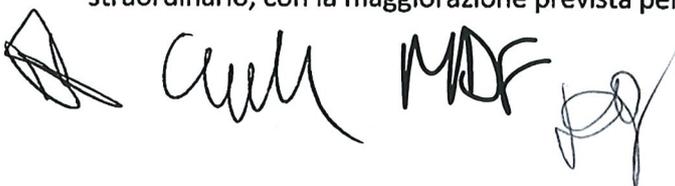
Le risorse variabili individuate nella somma di € 18.391,51 incrementate di € 9.889,03 quale quota parte stabile per un totale di € 28.280,54 sono destinate come segue:

- a) Art. 84 co. 1 punto 3 CCNL 16/11/2022 (art. 10 CCI 2023) € 5000,00 complessivi (n. 5 dipendenti);
- b) Art. 80 co. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 (art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e art. 9 CCI 2023) € 775,00 per l'erogazione di indennità da destinare a personale che maneggia valori. E' quantificata nella misura giornaliera di € 1,55 e compete per i giorni di effettiva presenza, calcolati in 250 gg. (n. 2 dip.);
- c) Art. 80 co. 2 lett. f) CCNL 16/11/2022 (art. 11 e 12 CCI 2023) € 356,50 per indennità di servizio esterno pari a € 1,55 al giorno per un totale di 220 giorni lavorativi calcolati convenzionalmente al netto delle ferie ed € 2.500,00 per indennità di funzione;
- d) Art. 80 co. 2 lett. g) € 10.072,00 per incentivi funzioni tecniche (art. 11 co. 1 lett. b) CCI);
- e) Art. 80 co. 2 lett. a) e b) CCNL 16/11/2022 € 9.577,04 per premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale.

ARTICOLO 25

Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo

Le parti concordano che al personale dipendente che presti attività in giorno festivo infrasettimanale spetta di diritto l'equivalente riposo compensativo o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.



ARTICOLO 26

Area delle Posizioni Organizzative

Le parti prendono atto, condividendoli, dei contenuti della DGC n. 44 del 16/05/2019 con la quale si è provveduto ad approvare la metodologia di pesatura e graduazione delle stesse.

Il limite massimo della retribuzione di posizione è stato elevato ad € 18.000,00 dall'art. 17 CCNL 16.11.2022.

ARTICOLO 27

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale.

Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito ed all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in occasione dell'attribuzione degli obiettivi in sede di approvazione del PIAO 2023/2025 e soggetti a possibili integrazioni in funzione di diverse, ulteriori esigenze che potranno emergere nel corso dell'anno.

L'erogazione della produttività sarà effettuata alla conclusione dell'iter di valutazione.

ARTICOLO 28

Norma di rinvio.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le parti rinviano al contratto nazionale vigente ed ai contratti decentrati non in contrasto con quanto disciplinato nei precedenti articoli.

Letto, approvato e sottoscritto,

LA VICE SEGRETARIO COMUNALE:

dott.ssa MONGE ROFFARELLO Chiara



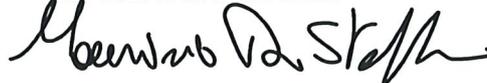
LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO:

dott.ssa GARINO Daniela



LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CISL FPS:

DI STEFFANO Maurizio



LA R.S.U.:

PICCO Eliana



