



## **COMUNE DI FOLIGNO**

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

Il giorno 22 Dicembre 2023, presso la sede dell'Area Servizi Generali del Comune di Foligno, sita in Palazzo Orfini Podestà, Piazza della Repubblica, si è svolta la riunione della Delegazione Trattante del personale non dirigente del Comune di Foligno, sono presenti:

- in rappresentanza dell'Amministrazione comunale: il presidente della delegazione trattante di parte pubblica - Dirigente dell'Area Servizi Generali Dott.ssa Arianna Lattanzi.

1. in rappresentanza delle OO.SS. territoriali: (Omissis vedi firme)
2. in rappresentanza della RSU del Comune di Foligno: (Omissis )

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo relativo al personale senza qualifica dirigenziale del comparto Funzioni Locali Triennio 2023-2025.

# **TITOLO I**

## **Tempi e procedure di applicazione del contratto**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Foligno, compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato si applica il trattamento economico accessorio a carico e secondo le regole dell'amministrazione di appartenenza.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 comma 4 del CCNL. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
4. Gli effetti del presente CI decorrono dal 1° gennaio 2023, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
5. Il presente CI sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti.
6. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale (d'ora in avanti Accordo Annuale di Ripartizione del Fondo).
7. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo. Ulteriori fasi di contrattazione potranno inoltre svilupparsi a seguito di processi di riorganizzazione dell'Amministrazione che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del Contratto.
8. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ciascun anno, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti o nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CI. A tal fine, la parte pubblica invia in formato elettronico, ai rappresentanti sindacali che ne faCIano richiesta, tutti gli elementi necessari, al fine di consentire le necessarie valutazioni.

## **Art. 2**

### **Interpretazione autentica delle clausole controverse - disposizioni organizzative**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CI, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
3. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CI.
4. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
6. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente art. 1 comma 5.

## **TITOLO II**

### **Le relazioni sindacali**

## **Art. 3**

### **Sistema delle Relazioni Sindacali- disposizioni procedurali**

1. Le parti concordano, nel pieno rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL, le seguenti disposizioni in materia procedurale ed organizzativa.
2. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista.
3. Per la validità della sottoscrizione del CI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali, è richiesto quanto segue:

da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere sottoscritta almeno dal presidente; da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere sottoscritta dalla RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti.

4. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

5. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, od, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:

- a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
- b) contenere la data, l'ora ed il luogo della riunione, e, qualora la stessa si svolga in modalità telematica, i dati per l'accesso, nonché l'indicazione dell'ordine del giorno;
- c) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata, salvo casi di particolare urgenza, in cui il preavviso minimo può essere ridotto fino a tre giorni, previa condivisione anche informale con le organizzazioni territoriali e la RSU.

Nella determinazione della data ed ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OOSS e della RSU.

6. Le Parti possono prevedere, quando valutato utile ed opportuno, l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.

7. L'Amministrazione invia all'organizzazione sindacale firmataria del presente CI che ne faccia richiesta, ai sensi dell'art. 12 bis del CCNL 6/7/1955 introdotto dall'art. 2 CCNL 13/5/1996, l'elenco dei lavoratori per i quali sono state effettuate trattenute sindacali a favore della stessa organizzazione nel mese precedente, con indicazione, per ciascuno, del nominativo, del codice fiscale, dell'area contrattuale d'inquadramento e delle trattenute effettuate.

8. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli. L'informazione deve essere resa nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene - di norma - almeno 5 giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

9. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata ed agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.

10. Nel caso in cui il confronto venga richiesto da singole organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL o soltanto dalla maggioranza della RSU, l'Amministrazione lo sviluppa con l'intera delegazione trattante di parte sindacale.

11. L'organismo per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. Per finalità di efficacia, efficienza ed economicità delle relazioni sindacali, gli eventuali documenti

relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi rispetto alla data stabilita per la seduta, per permettere l'esame preliminare degli stessi.

12. L'Amministrazione conserva il registro degli Accordi, dei Protocolli e delle sintesi delle posizioni emerse in sede di Confronto presso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali; gli stessi sono resi accessibili con tutti gli strumenti a disposizione dell'Amministrazione (Amministrazione Trasparente, Portale del dipendente, etc.) al fine di facilitarne la consultazione da parte di tutti i dipendenti.

## **TITOLO III**

### **Il Fondo risorse decentrate**

#### **Art.4**

#### **Il fondo risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate sono determinate annualmente dall'Ente secondo i criteri di cui all'art. 79 del CCNL e successive modifiche ed integrazioni, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 80 e seguenti del CCNL.

3. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti, le parti si impegnano ad impiegare gli strumenti previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 150/2009 e dai vigenti CCNL che disciplinano gli istituti contrattuali correlabili all'incentivazione del personale.

4. I criteri di ripartizione delle risorse sono negoziati con cadenza annuale, salvo quanto previsto dal presente contratto. A tal fine, ai sensi dell'art. 8 comma 4 del CCNL, la relativa sessione negoziale sarà avviata entro il primo quadrimestre di ciascun anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione e, comunque, non oltre 30 giorni dall'approvazione del PIAO.

5. L'amministrazione si impegna ad effettuare la costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL entro 10 giorni dall' approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, previa informazione alle organizzazioni sindacali. Qualora il bilancio preventivo fosse approvato oltre la data del 31 dicembre, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale per l'esercizio di competenza, salvo successiva adozione del provvedimento definitivo. Le eventuali risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 del CCNL sono rese effettivamente disponibili solo dopo l'approvazione del bilancio e la formale verifica delle eventuali condizioni previste.

6. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

7. A fini conoscitivi si dà atto che il fondo per le "risorse decentrate" relativo al trascorso anno 2022 è stato costituito come da prospetto **allegato sub lettera "A"**.

8. La parte pubblica si impegna ad adottare, per il 2023 e per gli anni successivi, lo schema di costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL come da prospetto **allegato sub lettera "B"**, al fine di rendere più agevole la lettura dei dati necessari all'avvio della contrattazione, tenuto conto anche delle indicazioni e richiami previsti dalle leggi e dal CCNL.

## Art. 5

### Destinazione delle risorse stabili e variabili

1. Il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL è destinato in funzione degli utilizzi e secondo i criteri seguenti:

a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:

- tipologia dei servizi erogati;
- estensione temporale di erogazione degli stessi;
- numero di personale addetto e categoria di inquadramento;
- organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità;
- orario di funzionamento e di apertura al pubblico;
- esposizione degli addetti a rischio e/o disagio;
- assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio valori.

b) Premi correlati alla performance organizzativa e individuale - Al sistema di incentivazione della produttività organizzativa ed individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:

- utilizzo di un sistema di valutazione oggettivo, trasparente e misurabile;
- erogazione di valori economici differenziati ed effettivamente premianti;
- collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite all'utenza;
- ciascun lavoratore deve essere messo in condizione di proporre al proprio dirigente idee progettuali finalizzate alla costruzione del piano degli obiettivi dell'Ente;
- ciascun lavoratore deve essere coinvolto nella realizzazione di almeno un obiettivo valutabile, garantendo in ogni caso adeguate opportunità di partecipazione al compenso premiale per la produttività a tutti i lavoratori.

c) Progressioni Orizzontali – Le progressioni orizzontali (differenziali stipendiali dal 1/4/2023) sono attribuite tramite procedura selettiva di Area di inquadramento professionale, in relazione all'esperienza acquisita e non già considerata per il riconoscimento di precedenti progressioni orizzontali, allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui siano disponibili i corrispondenti fondi nella parte stabile delle risorse decentrate.

d) Indennità di comparto - Al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione del trattamento obbligatorio in funzione dell'area di ascrizione del personale dipendente.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare i seguenti istituti economici:

a) differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; gli incrementi vengono calcolati rispetto ai tabellari definiti per la prima volta per ciascuna posizione;

b) differenziali stipendiali, sia quelli derivanti dall'istituto delle progressioni economiche ai sensi dell'art. 78 comma 3 lett. b) del CCNL, sia quelli già attribuiti che quelli nuovi individuati in sede di contrattazione integrativa annuale;

c) indennità di comparto, di cui all'art. 33 comma 4 lettere b) e c) del CCNL 22.01.2004;

- d) quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31 comma 7 secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL 5. 10.2001;
- e) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37 comma 4 del CCNL 06.07.1995.

3. Sono inoltre riconosciuti, a valere sulle relative e specifiche risorse di finanziamento:

a) i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

b) i compensi ai messi notificatori, a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000;

4. La parte residuale del fondo, sia di parte stabile che di parte variabile, è destinata ai seguenti utilizzi, nell' importo risultante dalle disposizioni del presente CI e dell'accordo economico annuale:

a) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;

b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;

c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14.9.2000;

d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL;

e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno, di cui rispettivamente all'art. 97 e 100 del CCNL;

f) risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL;

g) altri utilizzi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale.

5. La parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 del CCNL (parte variabile del fondo), con esclusione di quelle vincolate ai compensi di cui al precedente comma 3, è destinata alle finalità di cui al precedente comma 4, con esclusione della lettera f) e, in ogni caso, per almeno il 30% alla performance individuale.

6. Qualora l'Amministrazione intenda prevedere un aumento quantitativo dei servizi rispetto agli attuali o processi di riorganizzazione che comportino comunque automaticamente un incremento di spesa complessiva per una o più delle quote destinate alle singole voci di utilizzo del fondo rispetto agli importi destinati per tale voce nell'anno precedente, le parti valutano congiuntamente e preventivamente le modalità di finanziamento del relativo maggior onere.

7. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse dettagliato in relazione ai singoli istituti disciplinati dal presente CI e che consenta una lettura semplificata e comparata nel corso degli anni dei dati economici, come da **Allegato C**.

8. Il fondo risorse decentrate dell'annualità 2023 è ripartito come da **Allegato D**.

## **TITOLO IV**

### **Premi correlati alla performance**

#### **Art. 6**

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili. Tali effettivi incrementi vengono identificati

nel raggiungimento degli obiettivi del piano della performance, strumento attualmente inserito nell'ambito del PIAO.

2. Per la finalità di cui al comma precedente, la Giunta Comunale assegna alle singole aree dirigenziali le risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa. L'assegnazione seguirà i seguenti criteri:

a) Una quota pari all'**80 %** sulla base del numero dei dipendenti in servizio nell' area su base annua, sia a tempo determinato che indeterminato, anche se comandati o temporaneamente assegnati da altra Amministrazione, purchè il proprio trattamento accessorio sia a carico del fondo delle risorse decentrate dell'Ente, al netto dei dipendenti incaricati dell'area delle posizioni organizzative – alte professionalità. In caso di mutamenti organizzativi in corso d'anno, che comportino distorsioni nell'applicazione di tale criterio, la Giunta può motivatamente adottare altri criteri numerici o temporali di riferimento, informandone le OO.SS.

b) Una quota pari al **20%** sulla base del peso degli obiettivi assegnati.

3. Il budget di area definito ai sensi dei commi precedenti è liquidato, per il personale di ciascuna area dirigenziale, nella misura corrispondente alla percentuale di realizzazione degli obiettivi dell'Area accertata dalla Giunta comunale in sede di approvazione del referto sul controllo di gestione ai sensi degli artt. 198 e 198 del T.u. Enti Locali.

4. L'importo da corrispondere in favore di ciascun dipendente è calcolato col metodo del valore punto, attribuendo a ciascun dipendente un punteggio pari alla somma totale di tutti gli elementi della valutazione, come previsto dall'art. 18 del vigente regolamento comunale sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance, parametrata ai seguenti coefficienti:

a) misura eventualmente necessaria per l'applicazione della differenziazione prevista dall'art.81 del CCNL 16/11/2022 come disciplinata dal successivo comma 7;

b) effettiva durata del rapporto di servizio con l'Ente nel corso dell'anno;

c) effettiva presenza in servizio nel corso dell'anno, qualora inferiore alla metà delle giornate lavorative previste nel corso dell'anno ovvero del periodo di servizio. Per questa finalità, le assenze riconducibili alle seguenti tipologie sono equiparate all'effettiva presenza in servizio: permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52; assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194; permessi di cui alla L. 104/1992; congedi di maternità e parentali di cui al D.Lgs. n.151/2001; permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica; giorni di assenza per malattia già oggetto di ritenuta stipendiale ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008; infortunio sul lavoro o malattia professionale;

5. Al personale in distacco sindacale, qualora la relativa durata sia superiore a 180 giornate lavorative nel corso dell'anno, viene erogata una quota pari a quella minima liquidata nell' area di appartenenza.

6. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, esclusivamente a valere sui punti conseguiti nella valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali, il punteggio del 5% dei dipendenti che, per ciascuna area dirigenziale, conseguano la valutazione più elevata, viene incrementato fino a raggiungere un valore pari al 130% del valore medio degli altri dipendenti della stessa area dirigenziale valutati positivamente (almeno il 60% del punteggio conseguibile). Ai fini del calcolo della quota del 5%, si procede con arrotondamento matematico assicurando in ogni caso un minimo di almeno un dipendente per area. In caso di parità, il premio verrà riconosciuto secondo il seguente ordine di priorità:

- al dipendente che ha fruito del minor numero di tali premi negli anni precedenti;
- al dipendente che ha garantito la maggior presenza effettiva in servizio nell'anno di riferimento.

## **Art. 7**

### **Armonizzazione dei compensi**

1. Gli incentivi finanziati con risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale relativi ad attività svolte nell'ordinario orario di lavoro, richiamati dall'art. 20 comma 1 lett. h del CCNL ed erogati per la medesima annualità di riferimento, abbattono l'importo del compenso della produttività (sia relativamente alla performance individuale che organizzativa), altrimenti quantificato per i percettori secondo le regole sopra determinate, nella seguente misura:
  - per compensi superiori ai 3.000,00 euro, in una percentuale variabile, calcolata tramite interpolazione lineare tra 0% per compensi di 3.000,00 euro e 100% per compensi di 10.000,00 euro.

2. Le relative economie vengono redistribuite tra il personale che non ha subito la decurtazione di cui al comma 1, proporzionalmente al compenso di produttività individuale (sia relativamente alla performance individuale che organizzativa) già assegnato.

## **Art. 8**

### **Progetti speciali**

1. Al fine di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, l'Amministrazione può individuare uno o più Progetti Speciali di miglioramento, a valere sulle risorse individuate ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. c) del CCNL 22/11/2022, tradotti in specifici obiettivi ricompresi nel PIAO.

2. Le risorse individuate ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. c) e destinate ai progetti speciali sono distribuite fra i medesimi progetti, con calcolo separato, sulla base delle metodologie definite ai sensi del precedente art. 6.

3. Il dirigente, entro 15 giorni dall'approvazione del PIAO ed avuta contezza delle risorse a disposizione, una volta individuate le professionalità necessarie, emana un avviso per la prioritaria individuazione del personale interessato a partecipare al progetto in forma volontaria, garantendo pari opportunità di partecipazione e remunerazione a parità di profilo professionale.

4. Il compenso sarà liquidato con specifico atto dirigenziale in proporzione alla percentuale di realizzazione nonché, per ciascun dipendente, sulla base del risultato conseguito da ciascuno di essi e del grado di impegno.

5. Gli incentivi correlati al progetto saranno liquidati di norma entro 60 giorni dalla approvazione del referto sul controllo di gestione.

6. In ogni caso, l'importo massimo aggiuntivo destinabile a ciascun dipendente sulla base dei progetti speciali disciplinati dal presente articolo non potrà essere superiore al valore medio pro-capite della Performance Organizzativa ed Individuale a livello di ente.

7. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singole Aree/Servizi a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra settori e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni dirigente prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri settori, coinvolgendo tutti i dirigenti

dell’Ente, onde valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.

8. Il presente articolo si applica a decorrere dall’annualità 2024.

## **Art. 9**

### **Criteri per l’attribuzione di compensi e incentivi derivanti dai leggi speciali**

1. Nel richiamare l’art. 2 comma 3 del D. Lgs. N. 165/2001, laddove prevede che “l’attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi”, i criteri per la distribuzione dei compensi e degli incentivi previsti da leggi speciali per attività da rendere nell’ambito dell’attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di contrattazione.

2. Le parti si impegnano ad effettuare entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente CI una ricognizione complessiva della disciplina contrattuale integrativa e la regolamentazione comunale vigente in materia di:

- compensi da erogare ai sensi dell’art. 43 della L. 449/97;
- compenso professionale per l’avvocatura comunale;
- compenso per i messi notificatori;
- compenso per rilevazioni ISTAT svolte al di fuori dell’orario di lavoro;
- fondo di previdenza complementare per il Corpo di Polizia Municipale;
- riduzione dell’orario di lavoro a 35 ore per il personale del Corpo di Polizia Municipale e della mensa scolastica;
- regolamento per gli incentivi per l’attività di recupero dell’evasione fiscale relativa all’ICI (art. 3 comma 57 L. 23.12.1996, n. 662; art. 59 comma 1 lett. p) D.Lgs. 15.12.1997);
- regolamento incentivi per funzioni tecniche;
- disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ai sensi del D.L. n. 98/2011;
- disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi L. 326/2003;
- disciplina per i compensi legati al processo tributario D.L. 437/96;
- regolamento per le ore di servizio aggiuntive della Polizia Locale necessarie per assistere iniziative di carattere privato individuate dall’art. 22 bis comma 3 bis del D.L. n. 50/2017;
- disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all’art. 208 CdS per la Polizia Locale, che comporti l’attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all’interno delle scuole di ogni ordine e grado.
- regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.

3. In ogni caso, i dirigenti preposti all’applicazione dei suddetti regolamenti o discipline assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

4. Nelle more della ricognizione di cui al comma precedente, continua ad applicarsi l’art. 29 del CI 2019/2021 sottoscritto il 28 dicembre 2018.

## **TITOLO V**

### **Altri istituti finalizzati alla incentivazione**

#### **Art. 10**

#### **Area degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. La quota destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% dell'importo complessivo del fondo destinato all'area degli incarichi di elevata qualificazione, il quale, a meri fini ricognitivi, per l'anno 2023 è pari ad € 156.662 su base annua.

2. I compensi aggiuntivi effettivamente corrisposti in ciascuna annualità al personale incaricato di posizione organizzativa abbattono l'importo teorico della retribuzione di risultato da liquidare per la stessa annualità, nella seguente misura: per compensi aggiuntivi superiori ai 3.000 euro, in una percentuale variabile, calcolata tramite interpolazione lineare tra 0% per compensi di 3.000 euro e 100% per compensi di 10.000 euro. Ai fini del calcolo delle somme che concorrono alla detrazione, vanno considerati esclusivamente i compensi relativi alle attività svolte nella annualità di competenza della retribuzione di risultato.

#### **Art. 11**

#### **Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.

2. Si applica al personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che determina l'effettuazione delle progressioni, con anzianità di servizio nella categoria/area professionale pari, nella stessa data, ad un minimo di **24 mesi** -compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti.

3. 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, avviene mediante procedura selettiva articolata per area di inquadramento professionale, con numero di posizioni attivabili e graduatorie ulteriormente distinte per dirigente valutatore, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili ed appositamente stanziate nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni (per le progressioni economiche dell'annualità 2023, con riferimento alle annualità 2022 e 2021) 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, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione;

b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL;

c) ulteriore requisito necessario per ottenere la progressione è la positività delle valutazioni da considerare, così come definita dall'art. 6 comma 6;

d) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno, per ciascuna area, anche in misura percentuale unica rispetto al totale delle posizioni attribuibili, sarà definito in sede di contrattazione integrativa relativa alla destinazione annuale delle risorse del Fondo. Per l’annualità 2023 vedasi il successivo comma 15.

e) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

f) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna **area professionale e dirigente valutatore**, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

▪ **media delle ultime tre valutazioni individuali** annuali conseguite (parte relativa alla performance individuale) o, comunque, le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità; a tale criterio corrisponde un punteggio massimo di **65** punti, assegnato proporzionalmente alla percentuale di valutazione ottenuta rispetto al massimo ottenibile.

▪ **esperienza professionale**. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel profilo di inquadramento al momento della decorrenza della progressione per cui si concorre, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; a tale criterio corrisponde un punteggio massimo di **30** punti ottenuto assegnando per ogni anno di anzianità di servizio maturata in eccesso rispetto ai 2 anni minimi richiesti, così calcolata:

- 4 punti per ciascuno dei quattro anni più recenti;
- 1 punto per ogni ulteriore precedente annualità.

a decorrere dall’ultima progressione economica effettuata nella quale l’anzianità è stata considerata quale criterio o, se più recente, dall’assunzione nella Pubblica Amministrazione.

Il punteggio di cui al punto precedente è riproporzionato per frazioni di anno. Ai fini di cui al presente punto, vengono conteggiati anche gli anni di servizio prestati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

▪ **capacità culturali**, professionali e percorsi formativi, attinenti al profilo rivestito, desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, non già presentati o valutati in occasione di precedenti progressioni economiche attribuite e non necessari per l’accesso all’area e profilo professionale di inquadramento al 31/12 antecedente l’anno di decorrenza del differenziale; a tale criterio corrisponde un punteggio massimo di 5 punti, ottenuto assegnando:

- i. 2,5 per diplomi di laurea vecchio ordinamento od a ciclo unico;
- ii. 1 per laurea triennale;
- iii. 1,5 per lauree magistrali o specialistiche;
- iv. 0,5 per master;
- v. 0,5 per diploma di specializzazione;
- vi. 0,5 per attestati di qualifica professionale od abilitazioni all’iscrizione ad albi professionali;
- vii. 0,5 per ogni corso ufficialmente tenuto quale docente nella pubblica amministrazione;
- viii. 0,5 in caso di conseguimento e rinnovo del CQC o per patentini base o avanzati;
- ix. 0,5 per certificazioni di lingua o informatiche riconosciute a livello europeo;

4. In caso di parità di punteggio, sarà considerata prioritaria l’anzianità complessiva presso l’ente, conseguita in ogni categoria giuridica.

5. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo. Il personale comandato o distaccato presso altri enti viene incluso nel budget e nella graduatoria dell'area dirigenziale di ultima assegnazione prima del comando/distacco. La valutazione presa a riferimento sarà quella complessiva conseguita presso l'Ente con cui è stato intrattenuto il rapporto di servizio.

6. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

7. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

8. Il procedimento per conferire le Progressioni Economiche è avviato con atto datoriale portato a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo e istruito d'ufficio. Non è prevista alcuna domanda ma partecipa tutto il personale in possesso dei requisiti sopra individuati. Ai dipendenti viene tuttavia assegnato un termine di 10 giorni per integrare a tale scopo il fascicolo personale con documentazione che essi ritengano di non aver trasmesso in precedenza.

9. L'atto datoriale quantifica il numero dei differenziali stipendiali attivabili per ciascuna area professionale, ulteriormente suddiviso per dirigente valutatore, sulla base del numero di valutazioni svolte da ciascun soggetto nel triennio oggetto della media, associando a ciascun dipendente il soggetto valutatore di riferimento. A tale scopo, ciascun dipendente è incluso nel calcolo del budget e nella graduatoria del soggetto valutatore che ha svolto la maggioranza delle proprie valutazioni da prendere in considerazione. Qualora un dipendente sia stato valutato, nel triennio di riferimento, da tre soggetti diversi, esso sarà incluso nel calcolo e nella graduatoria del valutatore dell'ultimo anno di prestazione.

10. L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente, di cui all'art. 27 del CCNL, come integrato dal lavoratore con apposite comunicazioni nei casi in cui acquisisca privatamente titoli culturali. La valutazione delle capacità culturali, professionali e dei percorsi formativi è svolta sentito il dirigente dell'area di attuale appartenenza del lavoratore.

11. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'Ufficio personale ulteriori osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione ed alla correzione di eventuali errori. Nei successivi 10 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.

12. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 5 giorni dalla presentazione del ricorso, con l'eventuale assistenza del sindacato al quale è iscritto o conferisce mandato, deClendo nello stesso termine in merito.

13. La procedura si conclude con la pubblicazione della graduatoria definitiva o, in caso di presentazione di ricorsi, una volta definiti gli stessi.

14. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga dopo la conclusione della procedura, entro i successivi 30 giorni.

15. Le parti concordano che la quota complessiva della parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL destinata all'istituto delle progressioni economiche (sia storiche che assegnate dal 2023 in avanti) sarà non inferiore a 710 mila euro entro il 2025. Tale importo dovrà essere rinegoziato negli esercizi successivi, non potendo costituire oggetto di ultrattivitÀ alla scadenza del presente CI. Per l'anno 2023 viene finanziata per ogni graduatoria la progressione del 48 per cento del personale avente diritto, con il metodo del quoziente proporzionale e dei resti più elevati, e garantendo comunque almeno una progressione per ogni percorso. Il procedimento di progressione oggetto del presente articolo sarà svolto in ciascuna annualitÀ di vigenza del presente contratto, entro percentuali di finanziamento che saranno stabilite dai singoli accordi annuali di ripartizione, salvaguardando in ogni caso la quota minima di un importo pari al 30% delle risorse variabili del Fondo, da destinare alla performance individuale.

## **Art. 12** **Welfare integrativo**

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

2. La ripartizione tra le varie misure di sostegno è stabilita nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione delle risorse, richiamando a titolo non esaustivo, le seguenti:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- polizze assicurative;
- sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.

3. Sono inoltre garantiti i seguenti benefici, di natura assistenziale o sociale, in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie, i cui oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto già destinato allo stesso titolo nel 2017:

- a) puntuale informazione in merito alle opportunità di istruzione o promozione del merito dei figli e, più in generale, alle opportunità assistenziali e previdenziali concesse dall'INPS, dall'INAIL o da altri enti assistenziali e previdenziali del comparto;
- b) assistenza di primo livello per l'accesso alle prestazioni creditizie INPS;
- c) pagamento su delega di contributi eventualmente versati dai lavoratori per le attività di organismi aziendali costituiti dai lavoratori.

## **TITOLO VI** **Il sistema delle indennità**

### **Art. 13** **Disposizioni comuni**

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso articolo, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:

- a) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art. 84-bis del CCNL;
- b) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
- c) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;

2. Il presente CI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1.

3. Le indennità stabilite al presente titolo:

- remunerano lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;

- spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

- sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;

- cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni/attività individuate con l'atto di cui al successivo comma 7 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;

- sono erogate al personale interessato entro il secondo mese successivo a quello di svolgimento della relativa prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze-assenze, quando necessario eventualmente integrati da specifici tabulati predisposti dalla struttura di appartenenza.

4. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.

6. Per il solo anno 2023, le indennità oggetto del presente titolo vengono erogate secondo la disciplina e la platea complessiva individuata ai sensi del capo III del contratto integrativo del 28/12/2018, salvo l'applicazione degli incrementi previsti nel presente CI, prevista a decorrere dal 1° gennaio 2023. I commi seguenti del presente articolo si applicano a decorrere dall'annualità 2024.

7. Sulla base dei criteri previsti nel presente CI, entro il 15 gennaio di ogni anno, l'Ufficio Personale comunica ai dirigenti le somme utilizzate nell'anno precedente dalla propria struttura per ciascuna voce a livello di ente e gli eventuali budget assegnati alla propria struttura, calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'attività; entro i successivi 20 giorni, i dirigenti, coordinandosi tra loro, effettuano una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, in base all'articolato contrattuale, indicano con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità, nel limite delle somme utilizzate nell'anno

precedente dalla propria struttura, nonché, ove assegnati, dei budget ad essa attribuiti. Tali budget vengono aggiornati e comunicati ai dirigenti entro 10 giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo Annuale di Ripartizione del Fondo. Analogi aggiornamenti, con la stessa tempistica, è previsto per l'ipotesi di riorganizzazioni generali od intersettoriali.

8. A parità di mansioni svolte e responsabilità assunte, l'Accordo annuale di Ripartizione non può esitare in una riduzione dell'importo unitario delle indennità.

9. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni, ivi compresa l'eventuale modifica della disciplina contenuta nel presente accordo.

10. Gli atti ricognitivi di cui al precedente comma 7 possono essere modificati da ciascun dirigente in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, sempre nei limiti delle somme utilizzate nell'anno precedente dalla propria struttura per ciascuna voce, ovvero di quelle risultanti in base all'Accordo annuale di ripartizione per l'anno in corso.

11. I provvedimenti dirigenziali di attribuzione sono comunicati nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale che, entro i successivi 30 giorni, forniscono alle OO.SS. ed alla R.S.U. un prospetto dettagliato, in forma anonima, delle indennità riconosciute e dei relativi costi aggregati a livello di struttura e di indennità.

12. Gli eventuali arretrati saranno erogati entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti da parte dei servizi di gestione del personale.

## **Art. 14**

### **Indennità di condizioni di lavoro**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. L'erogazione avviene di norma entro il terzo mese successivo a quello di svolgimento della relativa prestazione.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio, cui corrispondono i relativi valori di indennità:

ATTIVITA'	COMPENSO GIORNALIERO IN EURO per ogni giorno lavorativo effettivamente svolto al netto di qualsiasi causale di assenza	CRITERIO DI COMMISURAZIONE
squadra lavori in economia	€ 1,65	Giorni di effettiva presenza in servizio
squadra viabilità	€ 1,65	Giorni di effettiva presenza in servizio
squadra verde pubblico	€ 1,65	Giorni di effettiva presenza in servizio
autisti	€ 1,65	Giorni di effettiva presenza in servizio
centri cottura	€ 1,65	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale della Polizia Municipale	€ 2,25	Giorni di effettiva presenza in servizio

addetto ai servizi di sportello al pubblico presso il Comando, se non destinatario dell'indennità di servizio esterno		
Assistenti sociali	€ 1,65	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale direttamente e specificamente addetto al controllo dell'abusivismo edilizio e della sicurezza degli edifici privati	€ 1,45	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale magazzini e archivi di deposito	€ 1,45	Giorni di effettiva presenza in servizio
Addetti servizi informatici se ed in quanto utilizzano prevalentemente apparecchiature elettriche	€ 1,20	Giorni di effettiva presenza in servizio
Messi notificatori	€ 1,10 € 1,20 ovvero € 1,55	Giorni di effettiva presenza in servizio: € 1,10 Giorni con almeno parte del servizio svolto all'esterno, rilevato dalla procedura informatica presenze: € 1,20 . Giorni con oltre metà dell'orario giornaliero di lavoro svolto all'esterno: € 1,55.
personale direttamente e specificamente impegnato presso i cantieri edili, compresi i componenti dei Gruppi Direzione Lavori e gli istruttori tecnici direttamente impegnati nelle squadre operative	€ 1,20 ovvero € 1,45	Giorni con almeno parte del servizio svolto all'esterno, rilevato dalla procedura informatica presenze: € 1,20. Giorni con oltre metà dell'orario giornaliero di lavoro svolto all'esterno: € 1,45
Personale addetto al ritiro delle somme giacenti nei parcometri comunali.	€ 1,45 ovvero € 1,65	Giorni con almeno parte del servizio svolto all'esterno, rilevato dalla procedura informatica presenze: € 1,45. Giorni con oltre metà dell'orario giornaliero di lavoro svolto all'esterno: € 1,65
Personale del servizio politiche abitative	€ 1,65	Giorni di effettiva presenza in servizio

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non inciendendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività disagiate, cui corrispondono i relativi valori di indennità:

ATTIVITA'	COMPENSO GIORNALIERO IN EURO per ogni giorno lavorativo effettivamente	CRITERIO DI COMMISURAZIONE

	svolto al netto di qualsiasi causale di assenza	
Operatori di centralino	€ 1,20	Giorni di effettiva presenza in servizio in attività di centralino
Personale con specifiche mansioni di front – office nei confronti di utenza connotata da disagio sociale, purché non destinatario a qualsiasi titolo della indennità per specifiche responsabilità.	€ 1,65	Giorni di effettiva presenza in servizio
Custodi degli edifici comunali	€ 1,20	Giorni calendariali
Educatori professionali impiegati nei nidi comunali, specificamente addetti a funzioni di sostituzione di personale assente	€ 2,75	Giorni di effettiva sostituzione

5. Per il maneggio valori, l'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura giornaliera di seguito indicata:

Valori medi mensili maneggiati	Importo indennità
• fino ad € 4.310,00	€ 1,20
• oltre 4.310,00	€ 1,70

## Art. 15

### Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, 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, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il CCNL descrive alcuni casi, riconducibili a compiti e responsabilità, che si reputa utile ripetere di seguito:

a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;

- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall’essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j) specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k) specifiche responsabilità per l’esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l) specifiche responsabilità per l’esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti Pubblici, qualora non retribuite con lo specifico incentivo funzioni tecniche;

3. Le parti individuano inoltre le seguenti fattispecie:

- m) personale dell’Ufficio Relazioni con il Pubblico ovvero che svolge funzioni analoghe quantitativamente e qualitativamente a quelle degli uffici relazioni con il pubblico presso lo Sportello Unico Attività Produttive, lo Sportello Unico per l’Edilizia, gli Uffici della Cittadinanza, gli uffici tributari, la Centrale Operativa del Comando Polizia Municipale, l’Ufficio del Giudice di Pace;
- n) Componente della Commissione Comunale di Vigilanza sui Locali di Pubblico Spettacolo;
- o) Amministratore di sistema.

4. La quota destinata a tale istituto dall’Accordo Annuale di Ripartizione del Fondo viene distribuita tra le strutture apicali, secondo le modalità definite al precedente art. 12, in base ai seguenti criteri:

- a) una quota viene calcolata come somma dei valori indicati alla successiva lettera a1) moltiplicata per i servizi previsti dal funzionigramma comunale al momento della sottoscrizione del presente CI;
  - b) una seconda quota viene calcolata con riferimento al volume delle attività analoghe a quelle degli uffici relazioni con il pubblico, per ciascuna area, ai sensi della lettera m) del precedente art. 3;
  - c) la quota rimanente, in relazione ai lavoratori assegnati al 1° gennaio dell’annualità di riferimento, utilizzando le seguenti pesature: area operatori = punti 1,50; area operatori esperti = punti 2,10; area degli istruttori = punti 2,50; area dei funzionari e dell’EQ = punti 2,90.
- Il personale inquadrato nell’area funzionale della vigilanza concorre alla composizione di tale fondo ma non è destinatario delle indennità di cui al presente articolo, in quanto destinatario della specifica indennità di funzione prevista dall’art. 97 del CCNL, in parte finanziata con tali risorse

5. Gli ulteriori incarichi, oltre a quelli di responsabile di servizio/ufficio, sono determinati dal dirigente sulla base di una analisi valutativa della struttura organizzativa della propria area, dell’articolazione delle attività e dei compiti da svolgere dall’incaricato anche in rapporto ai programmi ed agli obiettivi dell’Amministrazione comunale.

6. Gli importi previsti alle successive lettere a2, a3, a4, a5, b1, b2, b3, b4 possono essere incrementati o ridotti dal dirigente (sempre nel rispetto del budget assegnato) al momento dell’assegnazione dell’incarico (che dovrà contenere formale e dettagliata motivazione al riguardo), fino al 20% del loro valore a seguito di graduazione basata sui seguenti criteri:

- Autonomia (iniziativa, continuità rapporti, etc.);
- Complessità (normativa, organizzativa, relazionale, etc.);
- Rilevanza (ricaduta economica e non dell’attività svolta su enti o soggetti terzi)

7. Le definizioni di cui alle successive lettere a2), a3), a4) nonché b1), b2), b3) devono essere applicate ed esplicitamente ricondotte, nel provvedimento di individuazione, ad una delle tipologie di incarico definite dai precedenti commi 2 e 3), specificando le responsabilità attribuite.

8. L’indennità disciplinata dal presente articolo viene erogata al personale in possesso dei seguenti requisiti e per i seguenti importi:

**a) Personale appartenente all’area dei funzionari e dell’EQ**

a1) Responsabile di servizio: in presenza di titolare di incarico di EQ direttamente sovraordinato € 1.100,00; in assenza di titolare di incarico di EQ direttamente sovraordinato € 1.200,00;

a2) Responsabile di procedimenti amministrativi ai sensi della L. 241/1990 che comportano attività di studio, analisi, redazione di atti non standardizzati di particolare rilevanza e responsabilità: € 550,00;

a3) Responsabile di funzioni di particolare impegno che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati: € 550,00;

a4) Responsabile di significativi adempimenti obbligatori per l’Ente a carattere ciclico e ripetitivo, che comportano il rispetto di termini perentori, con lo svolgimento di attività a carattere specialistico: € 440,00.

a5) Tipologie di incarico non riconducibili a quelle precedenti: € 325.

9. Le indennità di cui alle lettere a2) a3) e a4) sono cumulabili con quella di cui alla lettera a1). Qualora in capo allo stesso responsabile di servizio/ufficio concorra più di una indennità ulteriore, viene però erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all’importo base, del 50%.

10. Per i dipendenti non responsabili di servizio/ufficio, qualora concorra più di una indennità di cui alle lettere a2) a3) e a4) viene erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all’importo base, fino al 50%.

**b) Personale appartenente all’area degli operatori, degli operatori esperti o degli istruttori**

b1) Responsabile della gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, anorché senza poteri decisionali: € 340,00;

b2) Responsabile del coordinamento o supervisione di personale o di uffici, che operano in autonomia e composti da un numero significativo di addetti di varia tipologia: € 440,00;

b3) Responsabile di procedimenti amministrativi di particolare rilevanza, ai sensi della L. 241/1990, in relazione alla categoria di appartenenza (solo per area degli istruttori): € 440,00.

b4) Tipologie di incarico non riconducibili a quelle precedenti: € 325.

11. In relazione alle indennità di cui alle lettere b1) b2) e b3), qualora in capo allo stesso dipendente ne concorra più di una, viene erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all’importo base, fino al 50%.

12. L’indennità di cui al presente articolo viene erogata in dodicesimi su base mensile.

13. Eventuali economie del budget assegnato vengono redistribuite al personale della stessa struttura, proporzionalmente al premio di produttività riconosciuto al termine dell'applicazione del precedente articolo 6.

## **Art. 16**

### **Incentivo a favore del personale incaricato di docenza**

1. Le Parti, nel convenire che la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, intendono avvalersi della facoltà, prevista all'art. 55 comma 8 del CCNL, di individuare, all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale dell'Ente.

2. A fini di cui al comma precedente, l'Amministrazione si impegna a dare avvio alla mappatura delle competenze del personale in servizio che, alla luce dei titoli posseduti e della professionalità ed esperienza maturate, può essere impiegato a tale scopo.

3. Le parti si impegnano ad adottare entro 120 giorni dalla stipula del presente accordo un regolamento di disciplina per l'individuazione del personale da impiegare ai sensi del presente articolo.

4. La rilevazione delle competenze dovrà completarsi entro il 31 dicembre di ogni anno.

5. Nella prima sessione negoziale successiva le Parti si incontreranno per discutere i criteri per la definizione dell'incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL, da commisurarsi in ogni caso ad un valore di riferimento non inferiore a 10,00 euro per ogni ora di corso tenuto.

## **Art. 17**

### **Indennità di funzione**

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL, al personale della Polizia Locale che opera presso il Corpo di Polizia Municipale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta un'indennità di funzione annuale per compensare l'esercizio di compiti di specifica responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Al finanziamento dell'indennità in parola concorre il budget individuato ai sensi dell'art. 15 comma 4 per l'Area Polizia Municipale, come integrato dalla specifica voce finanziata coi fondi di cui all'art. 208 del Codice della Strada destinata all'indennità di funzione in sede di Costituzione del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL e successivo Accordo Annuale di Ripartizione del Fondo.

3. Il dirigente, nel limite del budget assegnato, conferisce o comunque effettua specifica ricognizione secondo le modalità definite al precedente art. 12.

4. Il valore dell'indennità riconosciuta ad ogni lavoratore è composta da due elementi:

a) Quota A, connessa a responsabilità formalmente attribuite dal Comandante:

▪ tale quota viene riconosciuta per i seguenti ambiti:

1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);

2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;

3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);

4) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

▪ l'importo attribuito è pari a:

• € 1.925,00 se riferita al possesso di tutti e 4 i requisiti od al possesso di 3 requisiti compreso il punto 1);

• € 1.540,00 se riferita al possesso di 2 requisiti compreso il punto 1);

• € 1.100,00 se riferita unicamente all'incarico di cui al punto 1);

• € 440,00 se riferita al possesso dei requisiti di cui ai punti 2), 3) e 4) singolarmente intesi; Qualora in capo allo stesso lavoratore ne concorra più di una, viene erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all'importo base, del 50%.

▪ l'importo di cui al punto precedente può essere incrementato o ridotto dal dirigente (sempre nel rispetto del budget assegnato) al momento dell'assegnazione dell'incarico (che dovrà contenere formale e dettagliata motivazione al riguardo), fino al 20% del loro valore, a seguito di graduazione basata sui seguenti criteri:

• Autonomia (iniziativa, continuità rapporti, etc.);

• Complessità (normativa, organizzativa, relazionale, etc.);

• Rilevanza (ricaduta economica e non dell'attività svolta su enti o soggetti terzi).

b) Quota B, connessa al grado rivestito e delle connesse responsabilità, derivanti dalle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali dell'Ente:

▪ tale quota viene assegnata, su base mensile, nei limiti delle somme ancora disponibili una volta riconosciuta la Quota A, proporzionalmente ai seguenti pesi, assegnati a ciascun operatore della Polizia Municipale in base al grado rivestito:

• agente	1,00
• agente scelto	1,04
• appuntato	1,08
• appuntato scelto	1,12
• maresciallo	1,16
• sottotenente	1,20
• tenente	1,26
• capitano	1,32
• maggiore	1,50

5. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata in dodicesimi su base mensile.

6. Il comma 4 dell'art. 97 del CCNL specifica i casi di cumulabilità dell'indennità di cui al presente articolo con altri compensi.

## **Art. 18**

### **Indennità di servizio esterno**

1. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo in servizio esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro effettivamente svolta all'esterno, al netto di qualsiasi causale di assenza, pari a € 4,55.

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività

esterna; in tali casi la misura della indennità giornaliera è fissata in € 2,47 per ogni giornata di lavoro.

3. Al personale della polizia locale che non svolge attività esterna non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. Il 30% dei compensi previsti dal presente articolo è riconosciuto a valere e nei limiti dei fondi di cui all'art. 208 del Codice della Strada appositamente stanziati di anno in anno ed è liquidato successivamente all'approvazione del bilancio di previsione, comprensivo di eventuali arretrati.

5. Questo compenso viene corrisposto sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo.

## **Art. 19**

### **Prestazioni aggiuntive della Polizia Locale per conto terzi**

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

4. Con apposita regolamentazione l'Ente individuerà nel dettaglio le tipologie di servizio cui si applica il presente articolo.

## **Art. 20**

### **Fondo Previdenza Complementare**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti convengono di destinare un contributo datoriale pro-capite non inferiore a € 1.000,00, a valere sui proventi di cui all'art. 208 commi 4 lett c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1992 riscossi nell'anno precedente e senza che ciò incida sul fondo del salario accessorio, a favore degli operatori di Polizia Locale, da versare al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

## **TITOLO VII**

### **Sezione Personale Educativo e Scolastico**

## **Art. 21**

### **Incentivi economici per attività ulteriori**

1. Ai sensi dell'articolo 87 del CCNL, al personale ivi disciplinato è riconosciuto un compenso di € 350,00 per ogni settimana di attività ulteriore rispetto a quelle ordinariamente definite nel calendario scolastico.

## **TITOLO VIII**

### **Sezione degli Ordini e degli Albi Professionali**

#### **Art. 22**

#### **Personale iscritto ad ordini o albi professionali**

1. L'Ente individua entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo l'elenco dei lavoratori ai quali viene richiesta per i compiti espletati in seno all'Ente, l'iscrizione ad un ordine professionale, albo o albo speciale ovvero abilitazioni professionali, dando tempestiva notizia dell'inclusione ai diretti interessati nonché alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL 2019/2021.

2. Al personale di cui al precedente comma vengono riconosciuti, in fase di attribuzione, i differenziali stipendiali incrementati di € 150,00 per gli Istruttori e di € 200,00 per il personale dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

## **TITOLO IX**

### **Istituti connessi con l'articolazione oraria dell'attività lavorativa**

#### **Art. 23**

#### **Turnazioni**

1. Le parti danno atto che l'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o legate alla funzionalità dei servizi, ha sino ad ora istituito turni giornalieri di lavoro presso il servizio di Polizia Municipale. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Ulteriori servizi potranno essere organizzati in turno, previo accordo sindacale in merito al finanziamento del relativo maggior onere.

3. L'orario del singolo lavoratore e la sua articolazione in turni sono comunicati con l'affissione nella bacheca dei servizi con almeno un mese di anticipo.

4. Ai sensi dell'art. 30 comma 3 del CCNL, per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

- per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- ai fini della liquidazione del compenso mensile, la prestazione del singolo lavoratore non deve svolgersi in nessuna delle tre fasce per più del 60% dei giorni del mese effettivamente lavorati, a meno che l'eventuale squilibrio non sia dovuto ad imprevedibili ed occasionali esigenze di servizio, certificate dal Dirigente competente (eventuale servizio di rimpiazzo).

5. Si conferma che il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze dovute a calamità naturali e nei limiti della durata dello stato d'emergenza.

6. Si conferma che il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

7. In relazione a situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere temporaneamente escluso dalla turnazione per un periodo massimo di 12 mesi, rinnovabili.

8. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL; 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. 24** **Orario multiperiodale**

1. Il numero massimo delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta, quest'ultima anche a zero ore, nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 31 del CCNL è fissato, rispettivamente, in 40 e 15 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente, sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati. Sono fatte salve in ogni caso le forme di orario multiperiodale già istituite.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

## **Art. 25** **Reperibilità**

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.

2. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal dirigente, in modo da rispettare quanto segue:

- a) i turni debbono essere comunicati ai lavoratori interessati con un mese d'anticipo, salvo improvvise e non preventivabili necessità derivanti da calamità naturali od altre similari evenienze;
- b) in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto in cui può svolgere il lavoro, nelle modalità concordate con il dirigente, nell'arco di 30 minuti;
- c) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; tale limite può essere elevato, per il personale che ha espressamente fornito per iscritto la propria disponibilità e nei limiti della stessa, fino a 12 volte/mese;
- d) ove possibile, il dirigente assicura la rotazione tra più soggetti, prioritariamente volontari;
- e) può essere concordato il cambio nei turni di reperibilità fra il personale interessato, nel rispetto del comma c).

3. Al personale inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità nella misura di **€ 12,00** per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale.

4. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In riferimento al punto b) del precedente comma 3, si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4 ore e non può superare le 24 ore.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. In tal caso per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o misto non può essere inserito nei turni di reperibilità. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale può essere inserito nei turni di reperibilità, compatibilmente all'organizzazione del servizio.

8. In caso di attivazione di nuovi servizi, previo accordo sindacale per la copertura economica dei relativi costi, si procede in via sperimentale all'applicazione dell'istituto di cui al presente articolo su base volontaria, applicando, ove possibile, il principio della rotazione.

## **Art. 26**

### **Riduzione dell'orario**

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali. L'effettiva applicazione della riduzione ai singoli servizi è in ogni caso subordinata all'esperimento della procedura di cui all'art. 22 del CCNL 01/04/1999.

2. Le parti prendono atto che il debito orario dei lavoratori che operano in turno è ridotto a 35 ore settimanali a parità di salario. La riduzione si attua mediante il recupero di una giornata lavorativa ogni 35 giorni di servizio effettivamente reso.

## **Art. 27**

### **Orario di lavoro flessibile**

1. L'amministrazione prevede per la generalità dei dipendenti fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Per l'entrata in orario pomeridiano, la fascia di flessibilità è stabilita in 45 minuti prima e 15 minuti dopo l'ora convenzionale di entrata.

2. E' consentita una flessibilità di 15 minuti al personale dei centri cottura ed al personale insegnante degli asili nido. Per questi ultimi, nel primo turno mattutino, non è consentita flessibilità in ritardo.

3. Per il personale della polizia municipale, la fascia di flessibilità è stabilita in 15 minuti prima e 15 minuti dopo l'ora convenzionale di entrata.

4. Per i dipendenti che utilizzino, a partire dall'ora convenzionale di ingresso, forme di permessi orari non frazionabili a minuti, l'inizio convenzionale della prestazione lavorativa è fissato in quello centrale della fascia di flessibilità.

5. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione della flessibilità può essere utilizzato per compensare l'eventuale deficit maturato nei mesi successivi. L'eventuale saldo positivo residuo al 31.12 di ciascun anno viene azzerato, salvo che non risulti necessario per compensare l'eventuale deficit maturato esclusivamente nel successivo mese di Gennaio. Per il personale della Polizia Municipale, il meccanismo dell'azzeramento di cui sopra opera con valenza al 31.08, salvo che l'eventuale saldo positivo non risulti necessario per compensare l'eventuale deficit maturato esclusivamente nel successivo mese di Settembre.

6. 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, oppure con orari concordati con il Dirigente responsabile, 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. 151/200;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. 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;
- si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.

## **Art. 28**

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, e a condizione che non sia compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 40% dei posti complessivamente previsti nell'area di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Sono individuate come gravi situazioni familiari quelle concernenti l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate e esaminate senza limiti temporali.

## **Art. 29** **Lavoro straordinario**

1. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 250 ore annue in presenza di esigenze eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.

2. Le parti concordano che nell'ente non sussistono ragioni che permettano di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL.

## **Art. 30** **Banca delle ore**

1. Si conferma l'istituzione della banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL.

2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore.

3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, anche per l'intera giornata lavorativa, per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e/o nei tabulati mensili.

4. Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 3 del precedente art. 27 (Orario flessibile).

5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono liquidate il mese successivo a quello di inserimento in banca delle ore. Tali maggiorazioni restano acquisite anche in caso di recupero.

6. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate, saranno liquidate entro i successivi 90 giorni.

## **TITOLO X** **Discipline particolari**

## **Art. 31**

### **Servizio mensa e buono pasto sostitutivo**

1. Fermi restando i presupposti indicati all'art. 35 del CCNL, matura il diritto al buono pasto anche il personale impegnato nelle attività di protezione civile, ivi comprese le squadre operative, di vigilanza e di polizia locale, nonché quello rientrante nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale che, dovendo garantire il regolare svolgimento e la continuità dei servizi, non possa fruire della pausa minima ordinariamente prevista e, allo stesso tempo, non usufruisca direttamente della mensa, nell'ipotesi in cui il turno di lavoro ordinariamente effettuato copra interamente la fascia oraria 13-15 e/o la fascia oraria 19-21.
2. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
3. Si dà atto che il valore del buono pasto è fissato ad € 7,00.

## **Art. 32**

### **Salute e sicurezza**

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro e verificarne, successivamente, i relativi effetti.
2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
  - infortuni sul lavoro e malattie professionali;
  - iniziative formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro organizzate e grado di partecipazione;
  - esiti delle indagini sul benessere organizzativo;
  - livello di attuazione degli interventi previsti dal DVR.
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. L'Amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faCIA richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
6. L'Amministrazione garantisce la corretta e completa attuazione delle misure previste dal D.Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto riguarda:
  - la chiara individuazione della figura del Datore di Lavoro;
  - l'effettiva presenza costante delle figure del Medico Competente e del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione,
  - il pieno esercizio delle prerogative riconosciute ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;

- l'adozione di un Documento di Valutazione dei Rischi in grado di migliorare, nel tempo, le condizioni di lavoro del personale, sia in termini di sicurezza che di tutela della salute, anche per quanto riguarda lo stress lavoro correlato.

## **Art. 33**

### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi.
3. Le rappresentanze sindacali possono richiedere specifico incontro per un approfondimento congiunto sui riflessi di tali progetti sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

## **Art. 34**

### **Lavoro a distanza**

1. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera. Resta escluso il riconoscimento degli istituti accessori oggettivamente incompatibili.
2. Il trattamento economico spettante al personale che svolge attività in modalità a distanza è il seguente:
  - a) Lavoro Agile:
    - sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione, se conferito. Fanno eccezione quelli per cui si rende necessaria la presenza. Sono pertanto escluse indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari;
  - b) Lavoro da remoto:
    - sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione, se conferito. Sono ricomprese anche le indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari;
      - al sussistere delle medesime condizioni di lavoro del personale in presenza, anche il buono pasto.
3. Il sistema premiale adottato dall'Ente, definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, appositi indicatori ponderati quali elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere a distanza.

## **Titolo XI** **Disposizioni finali e rinvii**

### **Art. 35** **Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. La regolamentazione del diritto di sciopero viene definita tramite apposito e separato accordo. Nelle more, continua ad applicarsi il Capo II del CI 2019/2021 del 28 dicembre 2018.

### **Art. 36** **Disapplicazioni**

1. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti, che per l'effetto si intendono disapplicate a decorrere dalla data della sua sottoscrizione, salvi i richiami e le eccezioni ivi contenute.

### **Art. 37** **Rinvii**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CI si rinvia al CCNL vigente e alle speciali disposizioni legislative in materia.

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:  
DIRIGENTE AREA SERVIZI GENERALI Dott. Ssa Arianna Lattanzi (*firmato*)**

**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:**

<b>- FP CGIL Provinciale</b> <i>(firmato)</i>	<b>- UIL FPL Territoriale</b> <i>(firmato)</i>
<b>- CSA Territoriale</b> <i>(firmato)</i>	<b>- FP CISL Territoriale</b> <i>(firmato)</i>

**I componenti la RSU:**

*(Firmato dalla maggioranza dei componenti)*

# Indice generale

TITOLO I Tempi e procedure di applicazione del contratto.....	2
Art. 1 Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche.....	2
Art. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse - disposizioni organizzative.....	3
TITOLO II Le relazioni sindacali.....	3
Art. 3 Sistema delle Relazioni Sindacali- disposizioni procedurali.....	3
TITOLO III Il Fondo risorse decentrate.....	5
Art.4 Il fondo risorse decentrate.....	5
Art. 5 Destinazione delle risorse stabili e variabili.....	6
TITOLO IV Premi correlati alla performance.....	7
Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	7
Art. 7 Armonizzazione dei compensi.....	9
Art. 8 Progetti speciali.....	9
Art. 9 Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti dai leggi speciali.....	10
TITOLO V Altri istituti finalizzati alla incentivazione.....	11
Art. 10 Area degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	11
Art. 11 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	11
Art. 12 Welfare integrativo.....	14
TITOLO VI Il sistema delle indennità.....	14
Art. 13 Disposizioni comuni.....	14
Art. 14 Indennità di condizioni di lavoro.....	16
Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità.....	18
Art. 16 Incentivo a favore del personale incaricato di docenza.....	21
Art. 17 Indennità di funzione.....	21
Art. 18 Indennità di servizio esterno.....	22
Art. 19 Prestazioni aggiuntive della Polizia Locale per conto terzi.....	23
Art. 20 Fondo Previdenza Complementare.....	23
TITOLO VII Sezione Personale Educativo e Scolastico.....	23
Art. 21 Incentivi economici per attività ulteriori.....	23
TITOLO VIII Sezione degli Ordini e degli Albi Professionali.....	24
Art. 22 Personale iscritto ad ordini o albi professionali.....	24
TITOLO IX Istituti connessi con l'articolazione oraria dell'attività lavorativa.....	24
Art. 23 Turnazioni.....	24
Art. 24 Orario multiperiodale.....	25
Art. 25 Reperibilità.....	25
Art. 26 Riduzione dell'orario.....	26
Art. 27 Orario di lavoro flessibile.....	27
Art. 28 Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	27
Art. 29 Lavoro straordinario.....	28
Art. 30 Banca delle ore.....	28
TITOLO X Discipline particolari.....	28
Art. 31 Servizio mensa e buono pasto sostitutivo.....	28
Art. 32 Salute e sicurezza.....	29
Art. 33 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	30
Art. 34 Lavoro a distanza.....	30
Titolo XI Disposizioni finali e rinvii.....	31
Art. 35 Regolamentazione del diritto di sciopero.....	31
Art. 36 Disapplicazioni.....	31
Art. 37 Rinvii.....	31

## ALLEGATO A

(omissis)

## ALLEGATO B

### **Costituzione fondo per il trattamento accessorio**

DESCRIZIONE	IMPORT I
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Art 67 c 1 Ccnl 16-18 - Unico importo consolidato 2017	
Art 67 c 2 L A Ccnl 16-18 - Incret 83,20 euro dal 31.12.2018	
Art 79 c 1 L B Ccnl 19-21 - Incret 84,50 euro dal 1.1.2021	
Art 67 c 2 L B Ccnl 16-18 - Ridet. per increm. stip. Ccnl	
Art 67 c 2 L C Ccnl 16-18 - RIA e ass. ad pers. cessato	
Art 2 c 3 DLgs 165/2001 - Risp. tratt. ec. pre-Ccnl 94-97	
Art 67 c 2 L E Ccnl 16-18-Increm. pers. trasf. disp. legge	
Art 67 c 2 L E Ccnl 16-18 - Incret. altro pers. trasf.	
Art 67 c 2 L F Ccnl 16-18 - Rid. stab. org. dir. Regioni	
Art 67 c 2 L G Ccnl 16-18 - Incret. riduz. stab. straord.	
Art 67 c 2 L H Ccnl 16-18 - Incret. dot org e relat copert	
Art 67 c 2 L H Ccnl 16-18 - Nuove ass. art 33 DL34/19	
Art 1 c 800 L 205/2017 - Armonizz pers province transitato	
Art 11 c 1 L B DL 135/18 - Incr acc ass deroga fac ass.li	
Differenziali stipendiali ex B3 e D3 art. 79 comma 1-bis CCNL 2022	
Altre risorse non comprese fra le precedenti	
Totale Risorse fisse	
Risorse variabili	
Art 43 L 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.	
Art 16 cc 4-5-6 DL 98/11 - Risp. piani razionalizzazione	
Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	
Art 9 c 3 DL 90/2014 - Comp Avvocati carico controparti	
Art 9 c 6 DL 90/2014 - Comp Avvocati spese compensate	
Art 1 c 1091 L 145/2018 - Rec. ev. IMU e TARI	
Art 70-ter Ccnl 16-18 - Contr Istat e Enti pubbl autorizz	
Art 56-ter Ccnl 16-18 - Risorse serv agg PL iniz privata	
Art 56-quater L C Ccnl 16-18 - Prov. violaz. codice strada	
Art 67 c 3 L C Ccnl 16-18 - Altre spec. disp. di legge	
Art 67 c 3 L D Ccnl 16-18-RIA cess anno prec mensil residue	
Art 67 c 3 L E Ccnl 16-18 -Risp. straord. cons. anno prec.	
Art 67 c 3 L F Ccnl 16-18 - Messi notificatori	
Art 67 c 3 L G Ccnl 16-18 - Ris. pers. da case da gioco	
Art 67 c 3 L H Ccnl 16-18 - Integrazione 1,2% m.s. 1997	
Art 79 c 3 Ccnl 19-21 - Incret 0,22% m.s. 2018 dal 1.1.2022	
Art 67 c 3 L I Ccnl 16-18-Ris. obiett. ente anche mantan.	
Art 67 c 3 L K Ccnl 16-18-Integr. pers. trasf. corso d'anno	
Art 68 c 1 Ccnl 16-18-Ris fisse non utilizzate fondi prec.	
Altre risorse non comprese fra le precedenti	
Totale Risorse variabili	
Decurtazioni	
Art 67 c 2 L E Ccnl 16-18 -Dec. pers. trasf. disp. Legge	

Art 67 c 2 L E Ccnl 16-18 -Dec. altro pers. trasf.  
Art 7 c 4 L U Ccnl 16-18 - Dec. risorse destinate P.O.  
Art 1 c 456 L 147/2013 - Decurtazione permanente  
Art 23 c 2 Dlgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016  
Art 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup.  
Art 4 DL 16/2014 - Dec. anno per piani di recup.  
Altre decurtazioni non comprese fra le precedenti  
Totale Decurtazioni  
Totale Fondo risorse decentrate

Elevata qualificazione (bilancio)  
Risorse a carico del Bilancio  
Arts 15 c 4, 67 c 1 Ccnl 16-18 - Ris. dest. P.O. 2017  
Art 7 c 4 L U Ccnl 16-18 - Increm. risorse destinate P.O.  
Art 11bis c2 DL135/18 - Increm pos e ris P.O. rinunce ass.li  
Art 33 DL34/19 - Quota parte destinata alle P.O. (3)  
Art 79 c 3 Ccnl 19-21 - Increm 0,22% m.s. 2018 dal 1.1.2022 (2)  
Altre risorse non comprese fra le precedenti  
Totale Risorse a carico del Bilancio  
Decurtazioni  
Art 15 c 7 Ccnl 16-18 - Riduzione risorse destinate P.O.  
Altre decurtazioni non comprese fra le precedenti  
Totale Decurtazioni  
Totale elevata qualificazione (bilancio)

Straordinario (bilancio)  
Risorse a carico del Bilancio  
Art 14 Ccnl 98-01 - Ris straordinario ordinario anno 2017  
Art 39 Ccnl 14.9.00 - Ris straord elettorale  
Art 39 Ccnl 14.9.00 - Ris straord eventi str e cal naturali  
Altre risorse non comprese fra le precedenti  
Totale Risorse a carico del Bilancio  
Decurtazioni  
Art 67 c 2 L G Ccnl 16-18 - Riduz stab straord a fav Fondo  
Altre decurtazioni non comprese fra le precedenti  
Totale Decurtazioni  
Totale Straordinario (bilancio)

## **TOTALE GENERALE RISORSE**

### **CALCOLO LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017**

Fondo 2016 personale certificato dai revisori  
Fondo lavoro straordinario 2016  
Limite 2016 segretario generale  
Limite fondo dirigenza 2016  
IMPORTO LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017  
Fondo personale  
Fondo EQ  
Fondo lavoro straordinario quota c/o Ente  
Trattamento accessorio Segretario generale  
Fondo dirigenza

QUOTA FONDO PERSONALE 2016 NON RILEVANTE AI FINI  
DELLA VERIFICA LIMITE

QUOTA FONDO PERSONALE \_\_\_\_\_ NON RILEVANTE AI FINI  
DELLA VERIFICA LIMITE 2016

(poste escluse con nota in giallo)

FONDO 2016 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO

FONDO \_\_\_\_\_ RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO

Risultato verifica

DETRAZIONE DA APPLICARE SULLA BASE DEL LIMITE

Decurtazioni

Decurtazione permanente art. 1 c. 456 L. 147/2013

Decurtazione fondo rispetto limite 2016

Decurtazione piano di recupero art. 40 c. 3 – quinquies D.Lgs.

165/2001 per rilievo n. 6 ispezione 1687/IV Ministero Economia e

Finanze – aggiornato dati pensionamenti al 01/01/2023 (31%)

Altre decurtazioni (Art. 71 D.L. 112, stima)

TOTALE FONDO \_\_\_\_\_ dopo le decurtazioni

CALCOLO RISPETTO INVARIANZA PRO-CAPITE 2018

Art. 33 comma 2 ult. Periodo D.L. 34/2019 conv. L. 58/2019

IMPORTO TOTALE FONDO 2018 escluse poste non soggette a  
limite e fondo APO

Totale dipendenti del comparto beneficiari al 31/12/2018

Quota pro-capite

IMPORTO TOTALE FONDO 2023 escluse poste non soggette a  
limite e fondo APO

Totale dipendenti del comparto beneficiari al 21-09-2022

Quota pro-capite

Risultato verifica (quota pro-capite conforme se valore positivo)

CALCOLO RISPETTO art. 80 c. 3 primo alinea CCNL:

Totale risorse variabili

Poste escluse

Importo assunto come base per il calcolo del rispetto

30% importo lett. a) vincolato alla performance individuale

ALLEGATO “C”

Destinazione fondi per il trattamento accessorio

DESCRIZIONE

IMPORTI

Differenziali stipendiali in essere non disponibili alla CI  
Progressioni economiche orizzontali anno di riferimento

Indennità di comparto - quota carico fondo

Incremento indennità personale asili nido

Indennità personale ex VIII qualifica funzionale

Premi correlati alla performance organizzativa

Premi correlati alla performance individuale

Indennità condizioni di lavoro ex art.70-bis

Ind turno(art 24 c 1 CCNL 14.09.2000)

Ind reperib (art 24 c 1 CCNL 14.09.2000)

Ind lav fest (art 24 c 1 CCNL 14.09.2000)

Compensi specifiche responsabilità

Art 113 DLgs 50/2016 - Incentivi funzioni tecniche

Compensi Avvocati art. 9 cc. 5-6 DL 90/2014

Incentivi recupero evasione IMU e TARI

Compensi Istat Enti e Organismi pubblici autorizzati

Altre specifiche disposizioni di legge

Compensi ai messi notificatori

Polizia Locale - Servizi aggiuntivi iniziativa privata

Polizia locale - Incentivi prov violazione codice strada

Polizia locale - Indennità di servizio esterno

Polizia locale - Indennità di funzione

Altri istituti non compresi fra i precedenti

Totale Destinazioni erogate per prestazioni rese nell'anno di riferimento

Totale Fondo risorse decentrate

#### ALLEGATO “D”

#### Ripartizione fondo risorse decentrate

#### COMUNE DI FOLIGNO - PERSONALE SENZA QUALIFICA DIRIGENZIALE ANNO 2023

NORMA	IMPORTO
<i>Voci da scomputare dal totale fondo ex art. 80 c. 1</i>	
ART 68 C 1 CCNL 16-18 - DIFFERENZIALI PROGR. EC. STORICHE	€ 475.293,00
ART 68 C 1 CCNL 16-18 - IND. COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	€ 148.500,00
ART 68 C 1 CCNL 16-18 - INCREM. IND. PERS. ASILI NIDO	€ 34.700,00
ART 68 C 1 CCNL 16-18 - IND. PERS. EX VIII QUALIFICA FUNZ.	€ 775,00
ART 80 C 2 L A) CCNL 19-21 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 43.847,00
ART 80 C 2 L A) CCNL 19-21 - PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 175.389,00
ART 80 C 2 L C) CCNL 19-21 - IND. COND. LAV. EX ART.70-BIS	€ 27.500,00
ART 80 C 2 L D) CCNL 16-18 – TURNO	€ 102.000,00
ART 80 C 2 L D) CCNL 16-18 – REPERIBILITÀ'	€ 66.500,00

ART 80 C 2 L D) CCNL 16-18 - LAVORO FESTIVO	€ 30.000,00
ART 80 C 2 L E) CCNL 16-18 - SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – Incarichi responsabile di servizio e art. 70-quinquies CCNL	€ 53.000,00
ART 80 C 2 L E) CCNL 19-21 - SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – Budget a disposizione delle aree	€ 37.400,00
ART 80 C 2 L F) CCNL 19-21 – INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO P.M.	€ 30.700,00
ART 80 C 2 L G CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE	€ 70.000,00
ART 80 C 2 L G CCNL 16-18 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – COMPENSO PROF. AVVOCATI	€ 58.575,00
ART 80 C 2 L G CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – ART. 43 L. 449/97	€ 10.718,11
ART 80 C 2 L G CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – COMPENSI ISTAT	€ 4.475,65
ART 80 C 2 L G) CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – INCENTIVO RECUPERO IMU-TARI	€ 16.911,00
ART 80 C 2 L G) CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – INCENTIVO ART. 208 ART. 208 CDS	€ 10.000,00
ART 80 C 2 L H) CCNL 19-21 - MESSI NOTIFICATORI	€ 2.000,00
ART 68 C 2 L J CCNL 16-18 – DIFFERENZIALI PEO ANNO DI RIFERIMENTO 2023	€ 129.000,00
<b>Totale Destinazioni</b>	<b>€ 1.527.283,76</b>
<b>Totale Fondo risorse decentrate</b>	<b>€ 1.527.284,18</b>