



UNIONE TERRE DI FIUME

tra i Comuni di

Molino dei Torti - Sale

Via Manzoni n° 1 – Sale - Cap. 15045

unioneterredifiume@legalmail.it

tel. 0131/84178– fax 0131/828288

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023

L'anno 2023, il giorno 14 del mese di Settembre alle ore 11,00 presso la sede dell'Unione "Terre di Fiume" – Comune di Sale (AL), si sono riunite la delegazione trattante di parte datoriale, nominata con deliberazione di Giunta Unione n. 41 in data 15/12/2022, e quella di parte sindacale.

Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica - datoriale:

- Dott.ssa Maria Matrone, Segretario Comunale/Unione, con funzioni di Presidente;
- Dr.ssa Paola Brera, Responsabile Programmazione e Gestione Entrate Patrimoniali e Tributarie;
- Dr.ssa Ombretta Buffadossi, Responsabile Servizio Gestione Bilancio Contabilità Finanziaria Economica Patrimoniale;

per delegazione di parte sindacale:

R.S.U.:

- Sig. Alessio Giani

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CGIL FP – Sig. Michele Sangiovanni

CISL FPS – Sig./Sig.ra //

UIL FPL – Sig./Sig.ra //

CSA Regione e Autonomie Locali Alessandria - Sig. //

CSE flpl – Sig./Sig.ra //

La delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale

PRENDONO ATTO PRELIMINARMENTE CHE

- ✓ L'Unione ha una sua dotazione organica ed una sua struttura organizzativa. Con decorrenza 1° gennaio 2017 tutti i dipendenti dei Comuni aderenti alla summenzionata Unione sono stati trasferiti alla stessa determinando un'unica configurazione datoriale;
- ✓ l'articolo 20 del vigente Statuto dell'Unione, rubricato "Principi in materia di personale", prevede quanto segue:
 1. *L'Unione ha una sua dotazione organica ed una sua struttura organizzativa. Con decorrenza dal 1° gennaio 2017 tutti i dipendenti dei Comuni aderenti passano all'adipendenze dell'Unione determinando un'unica configurazione datoriale.*

2. *L'Unione promuove il miglioramento delle prestazioni del personale attraverso la razionalizzazione delle strutture, la formazione, la qualificazione professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ed opera per l'ottimizzazione della qualità dei servizi erogati dai cittadini.*
3. *La disciplina del personale è riservata agli atti normativi dell'Ente ed alla contrattazione anche decentrata che danno esecuzione alle leggi ed allo Statuto. (omissis ...);*

- in data 16/11/2022, è stato sottoscritto il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- con determinazione n. 32SEF/2023 in data 23/06/2023 del Responsabile del Servizio Economico Finanziario, tenendo conto delle direttive fornite con deliberazione di Giunta Unione n. 20 in data 12/05/2023, è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2023;
- il fondo di cui sopra risulta avere la seguente consistenza:
 - a) RISORSE STABILI pari ad **€. 81.597,00**, con la precisazione che il Fondo delle risorse decentrate sconta oltre alle consolidate decurtazioni storiche pari ad €. 3.322,00 anche la decurtazione di €. 4.286,00, giusto art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.;
 - b) RISORSE VARIABILI pari ad **€. 12.601,00** di cui:
 - 1) soggette a limite pari ad €. 0,00;
 - 2) non soggette a limite:
 - a) economie da lavoro straordinario anno 2022 - €. 2.217,00;
 - b) incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 36/2023 (ex D.Lgs. 50/2016) - €. 2.027,00;
 - c) incentivi per recupero della TARI e dell'IMU - €. 4.639,00;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 06/07/2023, esecutiva ai sensi di legge, sono stati formalizzati gli indirizzi e le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla ripartizione delle risorse decentrate relative all'anno 2023 ed al rinnovo del contratto integrativo decentrato riguardante la parte normativa 2023/2025 e la parte economica per il solo anno 2023;

Richiamata la deliberazione di Giunta Unione n. 32 in data 07/09/2023 ad oggetto: *“Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato parte normativa 2023/2025 – Accordo Economico 2023 – dell'Unione “Terre di Fiume”;*

Ciò premesso, le parti,

SOTTOSCRIVONO

la seguente ipotesi di accordo, relativa al rinnovo del contratto integrativo decentrato normativo 2023/2025 nonché alle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023;

DANNO ATTO

che la seguente ipotesi di accordo, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, dovrà essere trasmessa all'organo di revisione economico – finanziaria dell'ente, per le necessarie verifiche e per l'acquisizione del conseguente parere, e successivamente all'organo di direzione politica ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo dell'Unione – triennio 2023/2025 e accordo economico annualità 2023.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Unione "Terre di Fiume" (costituita tra i Comuni di Molino dei Torti e Sale), ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2 Durata

1. Il presente CCDI è relativo al triennio 2023-2025.
2. L'avvenuta stipulazione del presente CCDI viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del presente CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Art. 3 Interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata o con le modalità di cui ai commi successivi.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da una di esse per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. La richiesta deve essere trasmessa alle altre parti con lettera raccomandata o a mezzo PEC e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

5. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali secondo quanto previsto dall'articolo 4 del CCNL del 16/11/2022.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 4 (Confronto) e 6 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL del 16/11/2022 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Non avendo l'Unione "Terre di Fiume" (unica configurazione datoriale nell'ambito della forma associativa tra i Comuni di Sale e Molino dei Torti) l'obbligo di costituire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (in quanto il numero dei dipendenti è non superiore a n. 70 dipendenti) sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, da parte dell'Ufficio personale:
 - i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
 - il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
 - i dati sui contratti a tempo determinato
 - i dati sui contratti di somministrazione;
 - i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto le materie elencate dall'art. 5 del CCNL 16/11/2022.

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. Avendo l'Unione "Terre di Fiume" un numero di dipendenti non superiore a 70, non è prevista l'istituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art 6 del CCNL 16/11/2022.

Art. 7

Contrattazione decentrata integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono designati dal competente organo dell'Ente.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie elencate dall'art 7 del CCNL 16/11/2022.

5. La contrattazione decentrata integrativa si svolge nei tempi e con le procedure disciplinate dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

Art. 8

Verifiche dell'attuazione del contratto¹

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, in occasione del negoziato di cui all'art. 2, comma 5, del presente CCDI.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 9

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, in idonei locali concordati con l'amministrazione, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Finanziario-Personale con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della

¹ Art. 8, comma 8, CCNL 16/11/2022: "I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. [...]".

data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici

3. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili dei singoli Servizi interessati e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

Art. 10

Prerogative e permessi sindacali. Diritto di affissione.

1. In materia di prerogative sindacali, inclusi distacchi, permessi e aspettative sindacali, si fa rinvio alla disciplina del CCNQ del 04/12/2017, salva diversa disciplina contrattuale che dovesse sopravvenire.

2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano al protocollo con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare preventivamente il Responsabile del Servizio di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11

Nuovo sistema di classificazione

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), nelle seguenti quattro aree:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, denominati incarichi di "EQ".

3. L'Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica i profili professionali, previo confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, e li colloca nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie di cui all'allegato A) al CCNL 16/11/2022.

Art. 12

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, **si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

4. Le parti concordano i seguenti criteri e modalità per l'attribuzione dei differenziali stipendiali.

A) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono definite annualmente in sede di accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate di cui all'art. 2, comma 5, del presente CCDI. Nella stessa sede, è definito anche il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area;

B) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i lavoratori in servizio a tempo indeterminato che:

- possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai fini della maturazione del triennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione², non abbiano subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla data di scadenza del termine fissato per la presentazione delle domande, il dipendente sia sottoposto ad un procedimento disciplinare in corso, viene ammesso alla procedura con riserva. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. A tal fine, le risorse corrispondenti sono accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- abbiano conseguito almeno tre valutazioni individuali annuali presso l'Ente;

² Il biennio è calcolato a ritroso rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura.

C) Non possono partecipare alla procedura di progressione economica i dipendenti neoassunti o che hanno effettuato una progressione di carriera “verticale” da meno di 3 (tre) anni al 31 dicembre dell’anno che precede la decorrenza della progressione.³

D) La procedura selettiva per l’attribuzione dei differenziali stipendiali prende avvio, dopo la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le relative risorse, mediante la pubblicazione, a cura del Segretario Comunale/Unione, di un avviso pubblico destinato ai dipendenti dell’Ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicati i differenziali stipendiali, distinte per area, assegnabili nell’anno di riferimento. L’avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

I dipendenti interessati presentano apposita istanza corredata dal curriculum.

Scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande, il Segretario Comunale/Unione con il supporto del Nucleo di Valutazione provvede alla redazione delle relative graduatorie, indicando il punteggio complessivo ottenuto sulla base dei criteri di cui ai commi seguenti.

Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, per il personale titolare di incarichi di EQ è predisposta una distinta graduatoria all’interno dell’Area di appartenenza.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

E) I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione all’interno dell’area di appartenenza sono i seguenti:

a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l’anno in cui si decide di attivare la progressione economica è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi. Viceversa, nel caso in cui il sistema di misurazione e valutazione sia stato modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

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

b) Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. **Sono assegnati tre punti per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento fino ad un massimo di punti attribuibili;**

c) Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati). Sono valorizzati i seguenti elementi di valutazione:

1. possesso di titolo di studio superiore rispetto a quello necessario per l’accesso all’Area: **punti 2;**
2. maturazione di particolari esperienze professionali, con riferimento al triennio che precede l’anno in cui si avvia la procedura (max **punti 3**), suddivisi come segue:

³ Si richiama il parere ARAN CFC 114b/2023.

a) seguito di conferimento di incarichi di specifica responsabilità e/o affidamento di incarichi di particolare rilevanza (es. RUP, direzione lavori, responsabilità di progetti e/ o obiettivi particolarmente rilevanti): **sono riconosciuti 0,50 punti per incarico fino a un massimo di punti 1;**

b) acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato l'attestazione di tale arricchimento formativo: **sono riconosciuti 0,50 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura fino ad un massimo di 2 punti.**

5. Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati al comma 4 sono così stabiliti:

Area	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (a)	Esperienza professionale Maturata (b)	Capacità culturali e professionali (c)	Punteggio massimo totale
Operatori	60	35	5	100
Operatori esperti	60	35	5	100
Istruttori	70	25	5	100
Funzionari ed E.Q.	80	15	5	100

6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo, fino a un massimo del 3% del punteggio ottenuto, come segue:

Numero anni senza progressione	Percentuale
Da più di sei anni, fino a otto	1%
Da più di otto anni, fino a nove	2%
Oltre nove anni	3%

7. Il punteggio individuale finale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi del comma 5, aumentato, se spettante, dal punteggio aggiuntivo di cui al comma 6.

8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

9. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

- b) maggior tempo trascorso dall'ultima progressione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica.

10. I dipendenti interessati possono presentare motivata istanza di riesame in forma scritta all'Ufficio Personale e al Segretario Comunale/Unione, entro il termine di giorni dieci (10 giorni) dalla data di approvazione della/e graduatoria/e delle progressioni economiche. Il Segretario Comunale/Unione, con il supporto del Nucleo di Valutazione, esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) - (art. 7, comma 4, lett. v) – art. 17 CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di posizioni di EQ.
2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto di conferimento ad interim. I criteri per la determinazione di detta percentuale sono definiti in sede di regolamentazione degli incarichi di EQ, oggetto di confronto tra le parti ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 16/11/2022.
4. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. L'importo previsto dal precedente comma 3 è attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo.

Art. 14

Correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione - (art. 7, comma 4, lett. j) – art. 17 CCNL)

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale ai compensi percepiti dai titolari di incarichi di EQ ai sensi dell'art 20 del CCNL 16/11/2022, secondo uno schema di fasce di valore progressivo così articolato:

Scaglioni di somme percepite per incentivi (art. 20 del CCNL del 16/11/2022)	Riduzione indennità di risultato
Fino a euro 5.000,00	Nessuna riduzione
Da 5001,00 a euro 7000,00	10%

Da 7001,00 a euro 10.000,00	15%
Oltre i 10.000,00 euro	20%

4. La somma derivante dalla riduzione confluisce nel fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15

Orario di lavoro

1. Si applica l'art. 29 del CCDI del 16/11/2022.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16/11/2022.
4. Possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 19 del presente contratto;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 16 del presente contratto;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanale con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 del CCNL del 16/11/2022 (orario multiperiodale).
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
6. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico, come stabilita dal CCNL; qualora il dipendente omettesse di timbrare in entrate e/o in uscita dovrà presentare all'ufficio personale un giustificativo attestante gli orari di ingresso e/o uscita ed indicante i motivi di tale omissione. Tale giustificativo dovrà essere vistato dal responsabile di E.Q. oppure dal Segretario Comunale.

Art. 16

Turnazioni

(art. 30 del CCNL 16/11/2022)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.
3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Area	Profilo professionale
Polizia Locale	3	Area degli istruttori	Agente di Polizia locale

Art. 17

Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lettere s) del CCNL 16/11/2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16.11.2022
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 18

Banca delle ore

1. E' istituita la Banca delle ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, nel limite di cui al successivo comma 3.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 4 dell'articolo 19 del presente CCDI (Orario di lavoro flessibile).
3. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o) e dell'art 32 del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 36.

4. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 19 **Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale di cui al comma 2, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

3. La flessibilità prevede un'entrata e un'uscita anticipata o posticipata di n. 60 minuti rispetto a quella ordinaria.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di ufficio/servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 32 del presente CCNL ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- 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;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 20 **Buono pasto**

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno 1 ora al pomeriggio, o alternatively, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, avranno diritto di usufruire di un buono pasto in sostituzione di idoneo servizio di mensa dell'importo di € 7.00. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

2. Il valore del buono pasto potrà essere adeguato annualmente, secondo parametri ISTAT.

3. Il diritto al buono pasto matura mediante l'accertamento, tramite rilevazione automatizzata della presenza giornaliera e solo negli altri casi espressamente previsti nel presente CCDI.

4. I buoni pasto verranno di norma erogati mensilmente.

Art. 21 **Contingente dei lavoratori a tempo parziale - (art. 53 del CCNL 21/05/2018)**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 22

Quantificazione del Fondo risorse decentrate

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. In particolare, le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. b)⁴ e c)⁵ potranno essere rese disponibili ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022⁶.

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

Art. 23

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, del CCNL del 16/11/2022) nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;

⁴ b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

⁵ c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;

⁶ c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente 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 (Compensi ISTAT);
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente 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 del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

2. Le parti concordano che una percentuale significativa delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, sia destinata ad incentivare la performance individuale e quella organizzativa.

3. Eventuali risorse di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

4. In ogni caso le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le risorse di parte variabile presenti nel Fondo risorse decentrate sono destinate per almeno il 30% alla performance individuale⁷, fatta eccezione per le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale ed aventi quindi una destinazione vincolata.

Art. 24

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL del 16/11/2022)⁸

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di

⁷ 3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

⁸ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 25

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art 7, comma 4, lett. b CCNL del 16/11/2022)⁹

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la **performance individuale e organizzativa** concorrono tutti i dipendenti dell'ente sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.

Art. 26

Differenziazione del premio individuale - (art 81 CCNL del 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente¹⁰. Per l'anno 2023, e fino a nuova modifica negoziale, la quota limitata di personale è pari ad una unità.

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
- b) superiore valutazione media del triennio
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 27

Progressioni economiche

1. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art.79.

⁹ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

¹⁰ L'art 81 prevede che la maggiorazione non può essere inferiore al 30%

2. La progressione economica all'interno delle aree è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
3. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più aree. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni all'interno dell'area, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
6. Per l'anno 2023 non sono previste progressioni economiche.

TITOLO VI INDENNITA' E COMPENSI CORRELATI A PARTICOLARI PRESTAZIONI LAVORATIVE

Art. 28 Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 29 Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70bis del CCNL 21/05/2018 – art- 84bis del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie. L'importo dell'indennità è compreso entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00.
2. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai

fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio nell'ambito del servizio tecnico-manutentivo dell'Unione cui corrisponde il relativo valore di indennità:

Attività svolte	Valore indennità	Note
- Attività connesse all'utilizzo di macchinari ed attrezzature complesse; - Attività connesse all'utilizzo di prodotti fitosanitari; - Attività lavorative svolte su strada in presenza di traffico veicolare;	€ 3,00	

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

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'economo, come individuato con atto formale dell'Ente. A questo proposito si stabilisce il seguente valore: €. 2,00.

6. La presente disciplina entra in vigore a far data dal 1° gennaio 2023.

Art. 30

Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 del CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art 84 del CCNL 16/11/2022, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore ad € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ.

2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono indicate nella tabella sottostante.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno.

4. L'indennità è erogata annualmente.

5. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

Particolare responsabilità	Punteggio max 30
Responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore	Punti da 1 a 5
Responsabilità di una o più procedure di lavoro da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza	Punti da 1 a 5
Responsabilità di concorso/supporto decisionale	Punti da 1 a 5
Responsabilità di processi lavorativi o di procedimenti amministrativi o di istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche	Punti da 1 a 5
Responsabilità di realizzazione di piani di attività	Punti da 1 a 5
Responsabilità nel contesto organizzativo del settore e dell'ente con funzioni anche fungibili	Punti da 1 a 5

Correlazione tra punteggio e importo indennità personale fino a Area Istruttori

Fino a 5 punti = € 500,00
Da 6 a 10 punti = € 1000,00
Da 11 a 15 punti = € 1.500,00
Da 16 a 20 punti = € 2.000,00
Da 21 a 25 punti = € 2.500,00
Da 26 a 30 punti = € 3.000,00

Correlazione tra punteggio e importo indennità personale Area dei Funzionari (non titolari di Elevata Qualificazione)

Fino a 5 punti = € 500,00
Da 6 a 10 punti = € 1000,00
Da 11 a 15 punti = € 1.500,00
Da 16 a 20 punti = € 2.000,00
Da 21 a 25 punti = € 3.000,00
Da 26 a 30 punti = € 4.000,00

6. L'importo dell'indennità da corrispondere sarà in ogni caso parametrato in relazione alle risorse disponibili per tale voce all'interno del fondo risorse decentrate annuale. Per l'anno 2023 viene quantificata in totali €. 13.708,00- ex art. 84 del CCNL 16/11/2022.

Art. 31
Compensi ISTAT

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 16/11/2022

TITOLO VII
INDENNITA' E COMPENSI SPECIFICI PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 32

Indennità di servizio esterno – (art. 100 del CCNL DEL 16/11/2022)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. I servizi esterni devono risultare da disposizioni del Responsabile di Servizio e, al termine del periodo di riferimento, rendicontate dal medesimo. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio.
3. Al personale di Polizia Locale in servizio esterno compete un'indennità giornaliera pari ad €. 1,00. Per l'anno 2023 tale servizio non è stato attuato.

Art. 33

Indennità di funzione (Art. 97 del CCNL 16/11/2022)

1. Al personale appartenente al servizio di Polizia locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, è attribuita una indennità di funzione di importo massimo non superiore ad € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
3. In relazione al grado rivestito, vengono individuate le seguenti fasce economiche:
 - **Agenti e Sottufficiali, Area degli Istruttori, fino a euro 3.000;**
 - **Ufficiale, Area dei Funzionari e della EQ fino ad € 4.000**
4. Nell'ambito delle fasce economiche come sopra individuate, l'importo dell'indennità da erogare viene calcolato sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 30 del presente CCDI per l'analoga indennità per specifiche responsabilità.
5. L'importo dell'indennità da corrispondere sarà in ogni caso parametrato in relazione alle risorse disponibili per tale voce all'interno del fondo risorse decentrate annuale. Per l'anno 2023 le indennità di funzione sono le seguenti: €. 1.500,00.-

TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 34

Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti
2. Le parti con apposito accordo possono stabilire annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizioni delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 35

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce adeguate informazioni al proprio personale in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 36 **Salute e sicurezza**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

Art. 37 **Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni sia di carattere normativo che economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL.

Allegato A1: Costituzione del Fondo Risorse Decentrate dell'Unione "Terre di Fiume" – anno 2023;
Allegato A2: Utilizzo del Fondo Risorse decentrate – annualità 2023.

delegazione di parte pubblica - datoriale:

- Dott.ssa Maria Matrone – Presidente:
- Dr.ssa Paola Brera – Componente: _____
- Dr.ssa Ombretta Buffadossi - Componente: _____

per delegazione di parte sindacale:

R.S.U.: Sig. Alessio Giani

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CGIL FP – Sig. Michele Sangiovanni

CISL FPS – Sig./Sig.ra //

UIL FPL – Sig./Sig.ra //

CSA Regione e Autonomie Locali Alessandria - Sig. //

CSE flpl – Sig./Sig.ra //

Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2023

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	77'307,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	1'997,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 21/05/2018)	2'011,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	6'031,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022	Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021)	1'859,00
art. 79, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	0,00

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022)	0,00
art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022	Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale)	0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		3'322,00
DECURTAZIONI PARTE STABILE		0,00
TOTALE PARTE STABILE		85'883,00

PARTE VARIABILE		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	2'027,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	4'639,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	0,00

PARTE VARIABILE		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, c. 4, del D.Lgs. 75/2017 (solo per Regioni e Città Metropolitane)	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0,00
art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022	Incremento fino all'1,2 % del monte salari anno 1997, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa	0,00
art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio ne sussista la capacità di spesa; in tale ambito sono comprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022	0,00
art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertati a consuntivo, derivanti dalla disciplina dello straordinario	2'217,00
art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022	Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021	0,00
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	Quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 (Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018);	3'718,00
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	Quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota fondo 0,22% monte salari 2018)	0,00
Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023	Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016	0,00
DECURTAZIONI PARTE VARIABILE		0,00
TOTALE PARTE VARIABILE		12'601,00

TOTALE COSTITUZIONE FONDO	
---------------------------	--

TOTALE PARTE STABILE	85'883,00
TOTALE PARTE VARIABILE	12'601,00
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	98'484,00

Controllo limite fondo ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2023	anno 2016*
* Anno 2015			
(per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)			
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		98'484,00	87'549,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	1'997,00	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 21/05/2018)	2'011,00	0,00
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022	Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021)	1'859,00	0,00
art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022)	0,00	0,00
art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022	Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale)	0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00	3'760,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	228,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2023	anno 2016*
* Anno 2015			
(per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)			
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	2'027,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	4'639,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertati a consuntivo, derivanti dalla disciplina dello straordinario	2'217,00	3'099,00
art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022	Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021	0,00	0,00
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	Quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 (Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018);	3'718,00	0,00
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	Quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota fondo 0,22% monte salari 2018)	0,00	0,00
art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023	Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016	0,00	0,00
art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999	Economie fondo anno precedente	0,00	4'732,00
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		80'016,00	75'730,00
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/INCARICHI EQ (al lordo delle seguenti componenti "escluse")		78'750,00	70'598,00

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2023	anno 2016*
* Anno 2015			
(per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)			
Differenziale incremento P.O. ex art. 11-bis, comma 2, del D. L. n. 135/2018, a valere sulle capacità assunzionali (Escluso dal limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)		8'152,00	0,00
Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota per posizioni organizzative/incarichi EQ), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021, ai sensi dell'art. art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (Escluso dal limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)		0,00	0,00
Quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota per posizioni organizzative/incarichi EQ dello 0,22% monte salari 2018; Escluso dal limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)		0,00	0,00
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO		0,00	0,00
FONDO PER IL PERSONALE DIRIGENTE (al lordo delle seguenti componenti "escluse")		0,00	0,00
Componenti "escluse" dal limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017 (es. incrementi CCNL, incentivi settore entrate ex art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018, economie anno precedente, ecc.)		0,00	0,00
Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016, ai sensi dell'art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (Escluso dal limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017) (al lordo delle seguenti componenti "escluse")		0,00	0,00
RISORSE PER TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (al lordo delle seguenti componenti "escluse")		0,00	0,00
Componenti "escluse" dal limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017 (es. incrementi CCNL)		0,00	0,00
Incremento delle risorse per il Segretario comunale, in misura non superiore al 5%, calcolato sui valori della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (Escluso dal limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)		0,00	0,00
Adeguamento limite ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019		0,00	0,00

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2023	anno 2016*
* Anno 2015 (per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)			
LIMITE FONDO		150'614,00	146'328,00
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016		4'286,00	4'286,00

Totale costituzione fondo al netto delle riduzioni

TOTALE COSTITUZIONE FONDO

TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLA RIDUZIONE	98'484,00
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	4'286,00
Totale fondo al netto delle riduzioni	94'198,00

UNIONE TERRE DI FIUME FRD ANNO 2023

TOTALE FONDO

94.198

PEO ANNO 2023	31.053,90		
INDENNITA' COMPARTO UNIONE	10.142,53		
DETERMINA 8SOP/2023:	4.900,00		
DETERMINA 9SOP/2023	2.300,00		
Ex LED -		DIFFERENZA	FRD 2023 Capitolo 1004
	1.624,02		
TOTALE	50.020,45	44.177,55	44.178,09

0,54

da distribuire		
maneggio valori	454,00	(da €1,50,- ad € 2.00,-)
indennità specifiche responsabilità	13.708,00	**
indennità funzione (Art. 97 CCNL	1.500,00	***
incentivi progettazione	2.027,00	
incentivi IMU TARI	4.639,00	
Condizioni Lavoro - Maggiorazione €	460,00	
totale	22.788,00	
quota da destinarsi	21.389,55	
totale a pareggio	44.177,55	

**	SUAP	2.000,00	
**	Area Manutentiva	1.500,00	
**	OOPP ed Urbanistica	2.500,00	
***	Polizia Locale	1.500,00	
**	Tributi	2.500,00	
**	Organizzazione e Personale	2.500,00	
**	Anagrafe-Demografico-Stato Civile	208,00	(5/12 di € 500,00)
**	Anagrafe-Demografico-Stato Civile	500,00	
**	Anagrafe-Demografico-Stato Civile	2.000,00	
	TOTALE	15.208,00	

FONDO LAVORO

6.004,38

DELIBERA GDU 33 DEL 18/07/2017

Dato atto che in sede di ricognizione puntuale del fondo del lavoro straordinario dei comuni aderenti all'Unione "Terre di Fiume" è stato riportato per mero errore la somma di €. 8.698,02, la quale deve essere rettificata in diminuzione per una somma complessiva pari ad €. 7.834,76, somma derivante dalla puntuale determinazione dei fondi lavoro straordinario dei singoli comuni aderenti all'Unione come segue:

Comune di Sale fondo lavoro straordinario €. 4.805,56

Comune di Molino dei Torti fondo lavoro straordinario €. 1.198,82

Comune di Piovera fondo lavoro straordinario €. 1.014,94

Comune di Alluvioni Cambiò fondo lavoro straordinario €. 815,44;