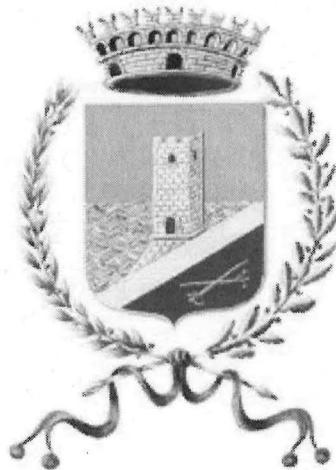


COMUNE DI SAN VINCENZO



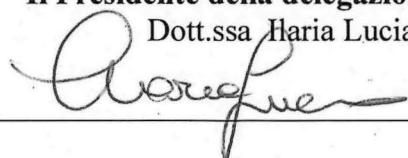
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SAN VINCENZO TRIENNIO 2023-2025

E criteri per l'utilizzo del Fondo delle Risorse decentrate per l'anno 2023

Il giorno 22 Dicembre 2023 presso la sede del Comune di San Vincenzo viene sottoscritto il presente CCDI 2023-2025 e i criteri per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023.

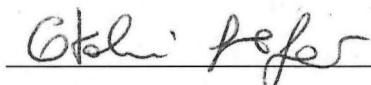
Il Presidente della delegazione trattante

Dott.ssa Maria Luciano



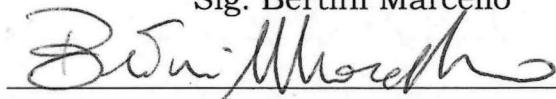
Per la parte sindacale - Provinciale

FP CISL Catalucci Stefano



Per la RSU

Sig. Bertini Marcello



INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e Premialità.....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	7
Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi.....	8
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree.....	9
Art. 9 – Criteri generali.....	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	10
Art. 10 – Principi generali.....	10
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro.....	10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.....	13
Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge.....	13
Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di razionalizzazione.....	13
CAPO VI – Perfomance e Premio individuale.....	14
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	14
CAPO VII – Sezioni speciali.....	15
Art. 15 – Indennità di servizio esterno.....	15
Art. 16 – Indennità di funzione.....	15
Art. 17 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico.....	15
CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione.....	16
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	16
Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato.....	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	17
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	17
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	17
Art. 21 – Reperibilità.....	17
Art. 22 – Turnazioni.....	18
Art. 23 - Riduzione di orario.....	18
Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	19
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	19
Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	19

Art. 27 – Orario multiperiodale.....	20
Art. 28 – Servizio Mensa e buoni pasto.....	20
Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio.....	20
CAPO II – Altri istituti contrattabili.....	20
Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	20
Art. 31 – Innovazioni tecnologiche.....	21
Art. 32 – Norme finali e transitorie.....	21

Allegato "A" al CCI 2023/2025 - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE.....	22
--	----

Allegato "B" al CCI 2023/2025 - MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	24
---	----

D G V

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 2. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 3. d.lgs. 165/2001 *“Testo Unico sul Pubblico Impiego”*, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 4. d.lgs. 150/2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 5. il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
 6. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 181 del 12/08/2011;
 7. Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di Giunta Comunale n. 178 del 09/08/2013;
 8. I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
1. Esso avrà validità dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
2. 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 CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

3. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l’incontro non avviene, si procederà con l’ultrattività del presente CCI come previsto dall’art. 8 del CCNL 16/11/2022.
- La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all’amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
1. L’iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
2. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Responsabile del settore Affari Generali a cui fa capo l'Ufficio Personale n. 1108 del 11/12/2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022;
3. Si da già atto che se dalla verifica dell'effettivo numero di dipendenti presenti alla fine di ciascuna anno, ai fini della quantificazione del limite del trattamento accessorio, ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019, la determinazione tecnica da adottarsi entro il 31 dicembre di ogni anno giunge ad un importo di diminuzione del limite, si ridurrà automaticamente la quota disponibile (aggiuntiva) per performance individuale.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, 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 e individuale, compreso il premio di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - b) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - d) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - e) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - g) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - h) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - j) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - k) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater,

riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

- l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
- m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - 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 valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - 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.

**Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa,
anno 2023 e successivi**
(art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n 1108 del 11/12/2023 ammontano a euro 487.920,00, al lordo delle risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 per euro 174.360,00;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 per euro 56.350,00;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001 per euro 10.000,00;

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa e individuale comprensiva del premio	Art. 80, co. 2 e art. 81	000
2.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	000
3.	Indennità condizioni lavoro (rischio – disagio – maneggio valori)	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	10.000,00
4.	Indennità di turno	Art. 30	26.000,00
5.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	28.000,00
7.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	18.900,00
8.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	1.300,00
9.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	5.000,00
10.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)	76.340,00
TOTALE			165.540,00

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile per ciascun istituto nel triennio** di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

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

Art. 9 – Criteri generali

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

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIE. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

1. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
2. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei *"differenziali stipendiali"* del personale cessato a qualsiasi titolo.

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

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

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

- a) Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - * Espletamento di attività esposta a rischio: **euro 2,00 al giorno**;
 - * Espletamento di attività disagiata: (vedi tabella);
 - * Espletamento di maneggio valori: (vedi tabella)
- b) L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 1.a., 1.b., 1.c.:

1.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- *utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radiant, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;*

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

1.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- attività lavorativa che, per le modalità in cui deve esplicarsi, necessita di particolare disponibilità oraria non preventivamente programmabile, oppure con un orario di lavoro frazionato nell'arco della giornata o che deve essere svolta anche su territorio extracomunale;
- attività lavorativa che comporta anche funzioni con specificità diverse da quelle usualmente ascritte al profilo professionale di appartenenza;
- Visita domiciliare da parte del personale assegnato alle funzioni sociali e socio-assistenziali;

Per l'indennità correlata alle condizioni di lavoro relativamente alle casistiche di disagio sopra elencate vengono previsti i seguenti importi:

Tipologia	Ind. giornaliera
Attività disagiate	Euro 1,40
Visite domiciliare assistenti sociali	Euro 5,16

1.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- *Economia comunale;*
 - *Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;*
3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, e sulla base di un valore presunto di maneggio di contanti, da verificare e conguagliare a fine anno con la resa del conto degli agenti contabili, nella misura di seguito indicata:

Valori maneggiati annui	Importo ind. giornaliera
Da 10.000,00 a 20.000,00	Euro 1,20
Da 20.001,00 a 40.000,00	Euro 1,50
Oltre 40.000,00	Euro 2,00

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità
(Articolo 84, CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 350,00 annui lordi, è determinato dal competente Funzionario EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
5. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che l'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi per i quali non viene esercitata, viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, senza tenere ai fini del predetto computo delle assenze per:
 1. *Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;*
 2. *Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;*
 3. *Giornata per avvenuta donazione di sangue;*
 4. *Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;*
 5. *Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;*
 6. *Permesso sindacale retribuito;*
 7. *Partecipazione ad assemblee sindacali;*
 8. *Riposo compensativo;*
 9. *Aspettativa per mandato sindacale;*
 10. *Ferie;*
 11. *Recupero festività sopprese;*
 12. *Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;*
 13. *I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;*

La liquidazione delle indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato è effettuata mensilmente.

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, *ex art. 82, comma 2, CCNL-2022*;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, *ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018*, confermato dall'*art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022*, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

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

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
 - a) Una volta che il servizio personale ha comunicato il *budget* di settore, il Responsabile EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di settore per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
 - c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'*art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013* (dati solamente in forma aggregata e non nominativa), per quanto riguarda i dipendenti con contratto di lavoro part-time, se superiore all'80% la liquidazione viene effettuata non tenendo conto della percentuale del part-time, se inferiore all'80% la liquidazione viene effettuata in percentuale al tempo lavorato;
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'*art. 79, comma 4 del CCNL 16/11/2022*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% (*ovvero altra percentuale, nel rispetto del principio di selettività e limitata quota*) del personale a tempo indeterminato presente nell'Ente;

in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- a) *Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;*
- b) *Non aver mai percepito la maggiorazione;*
- c) *Minore età anagrafica;*

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

1. Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (15 e 16) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. La misura dell'indennità viene stabilità in Euro **2,00** al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno ai due terzi dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dalla data di stipula del presente CCI. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 16 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022)

1) L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.

2) Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2024 l'indennità viene erogata al dipendente con funzioni di vice-comandante nella misura di euro 1.300,00.

3) Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

2. Personale educativo e scolastico:

Art. 17 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico art. 7, comma 4, lett. ab) Ccnl 16/11/2022

In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ab); 86, comma 7; 87, comma 5; 88, comma 5 e 89, comma 3, del CCNL-2022, le parti concordano di valutare le varie possibilità in un ambito dedicato.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022)

1) Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;

2) In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

- a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
- b) Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative.
- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
- d) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;

Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato
(art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022)

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20, comma 1, lettera h*, del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell’art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell’art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell’ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - *grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;*
 - *necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;*
 - *situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell’assistenza delle persone con handicap;*
 - *situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;*
 - *situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:*
 - a) *patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;*
 - b) *patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;*
 - c) *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;*
 - d) *patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede i coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.*

Art. 21 – Reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022 (art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L’istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall’ente;
 - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall’art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l’indennità viene incrementata **a euro 13,00** per ogni turno di dodici ore.

Art. 22 – Turnazioni art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- *dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;*
- *dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;*
- *separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.*

3. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12;

4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. 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. 23 - Riduzione di orario
(art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022 e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
 - al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multipperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si continua ad applicare una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;
2. Il servizio interessato alla riduzione dell'orario è quello della *Polizia locale*;
3. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi;
4. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o il Nucleo di Valutazione, verificano con cadenza annuale, che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento;
5. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 70.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

- In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, da applicare in base a quanto stabilito nel regolamento comunale dell'orario di lavoro;
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
 - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli individuati nel regolamento precitato;
- 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:
 1. Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 2. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 3. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 4. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 5. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 27 – Orario multiperiodale
(art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

- Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
- I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
- In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
- In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: 9 settimane all'anno coincidenti con il periodo estivo.

Art. 28 – Servizio Mensa e buoni pasto
art. 35 CCNL 16/11/2022

1. Il Comune di San Vincenzo prevede, compatibilmente con le risorse disponibili, il buono pasto sostitutivo del servizio mensa al personale che effettua un orario di lavoro di almeno 8 (otto) ore giornaliere con una pausa minima di mezz'ora e massima di due ore, con prestazione dell'attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali, con prosecuzione notturna.
2. Il pasto va consumato fuori dall'orario di servizio e allo stato attuale è previsto il riconoscimento del buono pasto nelle giornate di martedì e giovedì, ai dipendenti il cui orario di lavoro è strutturato come sopra;
3. Viene riconosciuto altresì il buono pasto ai dipendenti che con le condizioni di cui al comma 1, prestino attività lavorativa straordinaria, preventivamente autorizzata;
4. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un solo buono pasto, per ogni giornata effettivamente lavorata, nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui ai commi precedenti.

Art. 29 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio
art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di **un'ora**, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) *addetti coinvolti in interventi urgenti di protezione civile a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro consecutive;*
- b) *Addetti dell'Area della vigilanza e polizia locale coinvolti in interventi non procrastinabili e a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro consecutive;*

CAPO II – Altri istituti contrattabili

Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;

- b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
- c) La metodologia è articolata come segue:
- Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
2. Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
3. Le attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche
(art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Art. 32 – Norme finali e transitorie

1. Per quanto riguarda gli istituti che sono stati già liquidati nel corso dell'anno 2023, le parti danno atto che gli eventuali nuovi importi qui definiti, andranno in vigore dal 1° gennaio 2024;
2. I differenziali economici andranno applicati in base agli accordi del presente CCDI con decorrenza 01/01/2023;
3. Le parti si riservano di verificare e modificare gli istituti previsti da questo CCI e le modalità delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree, per le prossime annualità 2024 e 2025;

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

- Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
- 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 di area, attivabile annualmente;
- possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
- il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
- la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
- l'esito della procedura selettiva ha validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
- la graduatoria, viene predisposta dal Responsabile del servizio Personale (per tutto l'Ente), sulla base degli aventi diritto perché in possesso dei requisiti previsti;
- le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
- Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegnata a mano o per email istituzionale, se presente, da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale con la collaborazione del Servizio del Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
- I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Segretario Comunale. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;
- Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	1	550,00	550,00	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	7	650	4.550	
Istruttori	6	750	4.500	
Funzionari (per l'anno 2023 si prevedono i differenziali solo per i funzionari e non per le E.Q.)	2	1.600	3.200	
COSTO COMPLESSIVO		EURO 12.800,00 *		

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive 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	90	Criterio della media aritmetica
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione del comparto Funzioni locali	10	Due punti all'anno, per massimo di cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. *Dipendente, con nucleo familiare monoredito, con il più alto numero di figli minori a carico;*
2. *Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;*
3. *Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;*
4. *Dipendente più anziano di età.*

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI	Importo Unitario	Totale
1.	<i>Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. - ADDETTO AL SERVIZIO SIE - n. 01</i>	1.200,00	1.200,00
2.	<i>Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); n. 01</i>	1.000,00	1.000,00
3.	<i>Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; n. 02</i>	350,00	700,00
4.	<i>Compiti legati alle attività di gestione gare (predisposizione bandi e pubblicazioni) a supporto di tutti i Settori; n. 01</i>	500,00	500,00
5.	<i>Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo in procedimenti complessi – ufficio contratti. n. 01</i>	500,00	500,00
6.	<i>Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione – URP n. 02</i>	350,00	700,00
7.	<i>Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi – Denuncia IVA e IRAP n. 01</i>	800,00	800,00
8.	<i>Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi – Richiesta mutui e rapporti con la CdP n. 01</i>	800,00	800,00
9.	<i>Personale addetto ai servizi di protezione civile – Responsabile C.O.C. n.01</i>	1.500,00	1.500,00
10.	<i>Personale addetto ai servizi di protezione civile – Vice - Responsabile C.O.C. n.01</i>	600,00	600,00
11.	<i>Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; n.01</i>	350,00	350,00
12.	<i>Esercizio di funzioni per Ufficio Cave e Urbanistica; n. 01</i>	600,00	600,00
13.	<i>Esercizio di funzione per la gestione ufficio SIT n. 01</i>	1.500,00	1.500,00
14.	<i>Esercizio di funzione istruttorie Ufficio SUAP n. 01</i>	600,00	600,00
15.	<i>Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/ 2020</i>	3.000,00	3.000,00
16.	<i>Gestione attività culturali e servizi accessori n. 01</i>	900,00	900,00
16.	<i>Esercizio di coordinatore e referente asilo nido n. 01</i>	650,00	650,00
17.	<i>Gestione bandi ufficio scuola n. 01</i>	600,00	600,00
18.	<i>Gestione bandi servizi sociali n. 01</i>	600,00	600,0
19.	<i>Gestione di coordinamento squadre esterne manutentive n. 02</i>	900,00	1.800,00

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci *75% = indennità annuale

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.



Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	262.055
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 (102+6)	8.986
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	5.258
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	10.779
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79, comma 1, lett. b) – CCNL 2109-2021	Incremento euro 84,50 per dipendente al 31/12/2018 (n. 107)	9.042
Art. 79, comma 1, lett. d) – CCNL 2109-2021	Differenziali PEO sul personale presente al 01/01/2021	7.650
Art. 79, comma 1bis – CCNL 2109-2021	Differenziali D3 e B3	31.108
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	334.877
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. (soggetti a limite)	
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (Incentivi funzioni tecniche)	40.000
Art. 67 comma 3 lett. c) – art. 1 comma 1091 (IMU e TARI)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (recupero evasione)	23.755
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (Compensi ISTAT)	12.585
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICI.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	436
Art. 79, comma 2, lett. D – CCNL 2019-2021	Risparmi da utilizzo straordinari	251
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	26.175
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	25.000
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 80, comma 1, solo provenienti dalla parte stabile CCNL 2019-2021	Residui anni precedenti di risorse stabili (quota produttività 2022 non liquidata)	1.428
Art. 79, comma 1 – lett. S e comma 5 CCNL 2019-2021	Quota relativa agli anni 2021 e 2022 – 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018 (n. 107)	18.083
Art. 79, comma 3 e 5 – CCNL 2019-2021	0,22 del Monte salari 2018 – Quota Fondo	5.330
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	153.043
	TOTALE	487.920
	TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE	324.445
	LIMITE FONDO 2016	324.445
	EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*	-
	TOTALE FONDO 2023	487.920

Proposta utilizzo Fondo Risorse salario accessorio anno 2023

		Al 30 Settembre 2023	totale
		Proiezioni al 31/12/2023	
1011	Indennità di comparto	42.232,67	56.310,23
VOCE 10	PEO già attribuite + differenziale storico	118.612,70	174.359,58
1191	Indennità educatrici	7.890,86	8.560,50
1008	Indennità specifiche responsabilità	12.591,85	16.929,40
1327	Indennità di reperibilità	19.000,70	27.644,66
1210	Indennità di rischio	6.216,00	8.275,20
1329	Indennità di disagio	730,24	808,24
1956	Indennità di maneggio valori	422,40	590,10
1225	Indennità serv. Esterini vigili	2.361,00	3.594,00
1220	Indennità di Turno	20.247,87	25.950,12
Totale Utilizzi previsti al 31/12/2023			323.022,03

Progetti obiettivi piano performance 25.000,00

Per disposizioni di legge (incentivi progettazione) + incentivi recupero evasione + Istat 76.340,40

Totale Fondo già destinato 424.362,43

Totale Fondo 2023 487.919,87

Differenza da destinare alle progressioni orizzontali e/o alla produttività 63.557,44

Progressioni Orizzontali da attribuire con decorrenza 1° gennaio 2023 (Vedi accordo CCDI 2023-2025) ,00

Per la performance anno 2023 63.557,44