

COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023/2025 E
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNUALITÀ
ECONOMICA 2023**

L'anno duemilaventitre il giorno 18 del mese di dicembre presso la Residenza Municipale del Comune di Castellazzo Bormida, a seguito degli incontri per la definizione del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Castellazzo Bormida, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

- Dott.ssa Stefania MARRAVICINI (Segretario Comunale/Responsabile Gestione Giuridica Personale) - Presidente
- Dott. Giorgio MARENCO – Responsabile Servizi Finanziari – Membro

R.S.U. nelle persone di:

- Patrizia BERTANA
- Annalisa BURRONE
- Fabio MARANZANA
- Federica SCHIEPATTI

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

- Ernestino STORNINI - C.S.A. Regioni Autonomie Locali
- Michele SANGIOVANNI – FP CGIL
- Luca RIGHINI – UIL FPL

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Oggetto e obiettivi

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

Art. 2 - Ambito di applicazione

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

Art.3 - Durata - Revisione

- 1) Il presente CCI ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
- 2) In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
- 3) Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 4) Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

- 1) La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

TITOLO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

- 1) Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
- 2) Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
- 3) In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - 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, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - 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:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della
 - performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

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

TITOLO III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

- 1) E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

- 2) Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
- 3) Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
- 4) Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 5) Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
- 6) La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
- 7) L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
- 8) Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) Ai fini di attribuire la maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 81 del CCNL 2019/2021 si fissano i criteri come di seguito specificati:
 - a) La misura della maggiorazione da attribuire è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
 - b) La quota massima di personale valutato al quale la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 dipendente per anno.
- 2) La maggiorazione verrà attribuita al dipendente che avrà conseguito nell'anno il punteggio di valutazione più elevato comunque non inferiore a 100. Nel caso in cui nell'anno nessun dipendente abbia ottenuto punteggio di valutazione pari a 100 la

maggiorazione non verrà attribuita e verrà destinata nell'anno di riferimento alla produttività generale.

In caso di parità la maggiorazione sarà attribuita, tra coloro che hanno conseguito il punteggio più elevato, al dipendente che abbia conseguito la valutazione media più elevata nel triennio precedente l'anno di valutazione.

In caso di ulteriore parità si attribuirà la maggiorazione tramite sorteggio tra i dipendenti selezionati sulla base dei criteri precedenti.

- 3) nel caso in cui, in applicazione dei criteri di cui al comma 2 risulti beneficiario della maggiorazione un dipendente che l'ha già percepita nei tre anni precedenti la maggiorazione non potrà essergli assegnata e verrà elargita al dipendente, tra quelli aventi i requisiti, che non l'abbia mai percepita o che l'abbia percepita da più di tre anni, nel caso in cui vi siano più dipendenti in tale condizione si procederà al sorteggio tra questi.
- 4) Nell'ipotesi in cui nell'anno vi sia un unico dipendente ad aver conseguito il punteggio di valutazione pari a 100 la maggiorazione gli verrà attribuita a prescindere dall'applicazione delle previsioni di cui al comma 3).

TITOLO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

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

- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario comunale/ Responsabile del Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - a.1) MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 40%;
 - b.1) ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 10 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire i punti è di 5, per un massimo di 50 punti – peso 50%.
 - c.1) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3) – Viene applicata solo per le Aree degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata Qualificazione. Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 10 punti – peso 10%;

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi con attestato (oppure autocertificazione rilasciata da Resp. del Servizio attestante la partecipazione) entro il limite di 3 punti

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1

Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi con attestato (oppure autocertificazione rilasciata da Resp. del Servizio attestante la partecipazione) entro il limite di 3 punti

AREA OPERATORI	
Titolo di accesso: scuola dell'obbligo	
Titolo	Punti max 10
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 5 per corsi con attestato (oppure autocertificazione rilasciata da Resp. del Servizio attestante la partecipazione) entro il limite di 4 punti
Abilitazione (patentino) all'utilizzo di macchine o attrezzature come previsto dalla normativa oppure corsi abilitanti allo svolgimento di specifiche funzioni (per gli operatori area amministrativa)	1 punto per ogni abilitazione entro il limite di 6 punti

- f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
Da 6 a 3 anni il 2% da meno di 3 anni 1%
- g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 2) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

- 4) al dipendente più anziano di età;
- h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi nel seguente modo:
- lettere a.1), b.1), c.1) per le Aree degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.
 - lettere a.1), b.1) per le Aree Operatori e Operatori Esperti.
- del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
- i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
- 2) Per l'anno 2023 alle progressioni economiche all'interno delle aree vengono destinate le seguenti risorse:
- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione: euro 0,00
 - Area Istruttori: euro 750,00 (pari a n. 1 differenziale)
 - Area Operatori esperti: euro 1.300,00 (pari a n. 2 differenziali)

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

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

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

- 2) L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
- a) 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. Tale indennità compete a N. 2 dipendenti Collaboratori Tecnici (ex Cat. B) dei Servizi Tecnici Comunali. L'indennità viene quantificata nella misura di euro 2,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività e, comunque, entro il tetto massimo di euro 580,00 annui individuali. Totale complessivo annuo 2023: entro il tetto di **euro 1.160,00**.
- b) L'indennità riferita al maneggio valori è attribuita a **n. 5** dipendenti Istruttori (ex Cat. C -n. 2 dipendenti dei Servizi Finanziari, n. 1 dipendente dei Servizi alla Persona, **n. 2** servizio di Polizia Locale). L'indennità è corrisposta nella misura di euro 2,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività. Totale complessivo annuo 2023: entro il tetto massimo di euro 536,00 annui individuali per complessivi **euro 2.680,00**.
- 3) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.
- 4) L'indennità di cui al punto 2 lettera a) viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività
- 5) L'indennità di cui al punto 2 lettera b) viene erogata annualmente, a consuntivo, sulla base di verifica, da parte dell'Addetto alla Segreteria, sul numero di giorni effetti di lavoro prestato dai dipendenti interessati.

TOTALE: euro 3.840,00

Art. 10 - Risorse finanziarie di parte stabile: Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022) (ex Art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

- 1) Richiamato il Regolamento comunale disciplinante i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 19/2020;
- 2) Atteso che tali indennità competono:
- per responsabilità di ufficio (dipendente interessata profilo giuridico Istruttore Tecnico (ex cat. C) Servizi Tecnici – Ufficio Urbanistica) euro 1.200,00 annue lorde a

decorrere dal 01.09.2023 che rapportato ai 4 mesi di competenza è pari ad €. 400,00 lordi.

- per responsabilità di procedimento relativamente ai procedimenti afferenti la gestione dei tributi comunali così come meglio esplicitati nella determinazione Responsabile Servizi Finanziari n. 3/2023, per un importo quantificato su base annua in euro 1.200,00 lorde (dipendente interessata: profilo giuridico (ex C) n. 1 Istruttore Contabile – Servizi Finanziari - Ufficio Tributi).
- per responsabilità di procedimento relativamente ai procedimenti afferenti alla gestione informatica, così come meglio esplicitati nella determinazione Segretario Comunale n. 9/2023 per un importo quantificato su base annua in euro €. 1.200,00 lorde (dipendente interessato: profilo giuridico (ex C) n. 1 Istruttore Amministrativo – Servizio Segreteria)

TOTALE: euro 2.800,00

Le parti concordano che **dal 01/01/2024** verranno previste le seguenti specifiche responsabilità per un totale di **euro 1.600,00**:

- per i procedimenti in materia di rilascio autorizzazioni paesaggistiche, il coordinamento di attività e di dipendenti, o collaboratori esterni, nella gestione in economia di servizi interessanti più aree – servizi tecnico manutentivi, per un importo quantificato annualmente in euro 800,00 lorde (dipendente interessata profilo giuridico (ex C) – n.1 Istruttore Tecnico – Servizi Tecnici - Ufficio LL.PP.)
- per la gestione e la verifica del materiale custodito presso il magazzino comunale con la compilazione di apposita modulistica resa disponibile dal Responsabile di Servizio dal 01/01/2024, per un importo quantificato annualmente in euro 800,00 lorde (dipendente interessato profilo giuridico (ex B) – n. 1 operatore esperto – Servizi Tecnici)

Art. 11 - Risorse finanziarie di parte stabile: Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1) Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono così definite:

- Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile con delega formalmente approvata dall'organo competente: n.1 dipendente Istruttore Amministrativo (ex cat. C) – Servizi alla Persona - Euro 350,00.
- Addetto U.R.P.: n. 1 dipendente Operato Esperto Amministrativo (ex Cat. B) – Servizi alla Persona - Euro 350,00.

- Addetto ai Servizi di Protezione Civile: n. 1 dipendente Istruttore Amministrativo (ex Cat. C) – Servizi Tecnici - Euro 350,00

TOTALE: euro 1.050,00

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 12 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (Art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 come richiamato dall'art. 79 c.2 lett. a CCNL 2019/2021)

- 1) Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri

trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

- 2) Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
- 3) Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato.
- 4) Per l'anno 2023 viene destinata la somma complessiva di euro 16.335,96 di cui:
 - euro 10.000,00 per incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 145/2018;
 - euro 6.335,96 per incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.

TITOLO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 13 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

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

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14 – Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di

programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.

- 2) La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio 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. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
- 4) La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la
- 5) misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
- 6) La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
- 7) La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
- 8) 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.
- 9) Per l'anno 2023 al fondo lavoro straordinario viene destinata la somma di euro 852,00.

Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

- 1) Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
- 2) Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
- 3) In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
- 4) Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
- 5) L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini
 - d) un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

- 6) L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
- 7) Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
- 8) I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
- 9) La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
- 10) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente

concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

- 11) I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
- 12) I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 16 - Pausa

- 1) Ai sensi dell'art. 34 è stabilito che "1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche."
 - a) Pertanto la pausa deve essere fatta entro le sei ore e dovrà essere di almeno 10 minuti come specificato al punto 1 - la pausa dovrà essere timbrata e il tempo di interruzione dovrà essere recuperato;
 - b) Si ribadisce il rispetto dell'ordine di servizio n. 1551 di prot. del 24.02.2022, relativamente alla consumazione del pranzo che non potrà essere consumato se non previa timbratura della pausa (minimo 15 minuti) oppure a fine servizio.

Art. 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali la polizia municipale.
- 2) Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata 60 minuti o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria.

Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:

 - dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 13.00.

- sabato dalle ore 9.00 alle ore 12.30.

3) 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, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- 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.

TITOLO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 18 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

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

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1) Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

- 2) Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
- 3) Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
- 4) La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

TITOLO X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 20 - Innovazioni tecnologiche e formazione

- 1) L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
- 2) Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;

- b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
- 3) Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito all'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
- 4) Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio
- 5) a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
- 6) Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 21 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

- 1) L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 2) L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
- 3) L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare

un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 22 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
- 2) La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
- 3) L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni. Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali è prevista per il personale di Polizia Locale una particolare e differenziata articolazione dell'orario di lavoro che, oltre ad assicurare le prestazioni lavorative dal lunedì al venerdì dalle 7,15 alle 13,15 e dalle 13,30 alle 19,30 (dall'01.12.2023 l'orario pomeridiano sarà: 13.00-19.00) e il sabato dalle 7,15 alle 13,15, prevede, attraverso un'organizzazione flessibile dell'orario demandata al Responsabile del Servizio, l'espletamento delle prestazioni lavorative in orari particolari, per lo più serali, in coincidenza con tutte quelle occasioni in cui viene richiesto servizio di controllo sul territorio in orari serali e in particolari periodi come a esempio vigilanza serale estiva e servizi d'ordine e/o di presidio (manifestazioni, convegni, Consigli Comunali ecc).
- 4) L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
- 5) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
- 6) L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del Responsabile del Servizio competente ed erogata, a consuntivo, annualmente sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.
- 7) Per l'indennità di servizio esterno viene destinata la somma complessiva annua di **euro 840,00** da corrispondersi per euro 3,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività. Il tutto comunque entro il tetto massimo complessivo lordo annuo di € 420,00 a persona (gironi stimati 140). Considerato le dimensioni dell'ente e il numero di agenti in servizio, non è possibile effettuare attività esterna ogni giorno per l'intero orario di servizio, tali attività sono rapportate ai servizi che vengono svolti all'esterno per almeno la metà dell'orario di servizio.
- 8) Risulta confermata l'indennità di euro 1.110,84 per il personale in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986 di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 23 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
- 2) Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
- 3) L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995 e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;

- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

- 4) I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Responsabile del Servizio interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.
- 5) Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.
- 6) Il Regolamento comunale disciplinante i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 19/2020, esecutiva.
- 7) Atteso che l'indennità di cui al presente articolo compete ad una dipendente Istruttore di Polizia Municipale (ex cat. C) non titolare di P.O. al quale viene attribuita un'indennità di funzione pari ad euro 1.000,00 lordi per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al coordinamento di attività e di dipendenti congiunto a responsabilità di procedimenti complessi.

TOTALE: euro 1.000,00

Art. 24 - Impiego di risorse di parte variabile sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti

- 1) Ai fini di raggiungere le finalità di cui all'art. 79 comma 2 lett. c), atteso che l'Ente non si trova in condizioni di dissesto e nel rispetto dei limiti di spesa posti dalla normativa vigente, vengono allocate risorse per euro 165,00;
- 2) Le risorse suddette, unitamente ad altre risorse di parte variabile vengono destinate al raggiungimento degli obiettivi come di seguito riassunti, già concordati ed in corso di attuazione:

€	2.000,00	Progetto gruppo transizione digitale – n. 4 Istruttori euro 500 cadauno
€	1.000,00	Progetto aree verdi ed eventi – n. 2 Operatori Esperti SS.TT. euro 500 cadauno
€	800,00	Progetto attività di coordinamento in fase di transizione – n. 1 Operatore Esperto SS.TT.
€	600,00	Progetto attività istruttoria PNRR - n.1 Istruttore SS.TT.
€	300,00	Progetto tempo comune – Istruttori e Operatori Esperti

€	200,00	Progetto P.M. educazione stradale nelle scuole – n. 1 Istruttore Polizia Municipale
€	400,00	Progetto rendicontazione piattaforma Regis - n.1 Istruttore SS.TT.
€	600,00	Progetto gruppo trasparenza - n. 4 Istruttori euro 150,00 cadauno

TOTALE RISORSE DI PARTE VARIABILE IMPIEGATE: euro 5.900,00

Art. 25 - Riepilogo complessivo delle risorse anno 2023

- 1) Di seguito si riassumono le risorse complessivamente destinate alla contrattazione collettiva integrativa del personale non dirigente per l'anno 2023:

Totale effettivo risorse stabili (al netto delle progressioni economiche già maturate e dell'indennità di comparto)	€	29.170,27
Totale risorse variabili	€	28.956,37
Totale costo della contrattazione decentrata	€	58.126,64
Fondo lavoro straordinario	€	852,00
Totale generale	€	58.978,64

- 2) La somma complessivamente destinata alla performance individuale ammonta ad euro 25.722,68 come di seguito riassunto:

Quota di parte stabile destinata alla performance individuale	€	17.590,27
Quota di parte variabile destinata alla performance individuale	€	6.720,41
Totale destinato alla performance individuale	€	24.310,68

Art. 26 - Allegati Contabili

- 1) I conteggi relativi al presente Contratto Collettivo Decentrato 2023 per quanto attiene la quantificazione delle risorse disponibili, la costituzione del Fondo nella parte stabile e variabile con l'applicazione delle norme connesse, l'utilizzo delle risorse stabili per le progressioni economiche già maturate e per l'indennità di comparto, sono esposti nelle tabelle economiche allegate al presente contratto.
- 2) Nelle medesime tabelle economiche sono riportati gli schemi riepilogativi di tutti gli utilizzi oggetto di contrattazione come esposti negli articoli precedenti.

Art. 27 - Relazioni Sindacali

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito, nel rispetto del CCNL di comparto, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati

all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

- 2) L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.
- 3) Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
- 4) Di ogni seduta è redatto, a cura dell'Amministrazione sintetico verbale.

Art. 28 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

- 1) Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di disposizioni contenute nel presente contratto decentrato, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- 2) Al fine di cui al comma 1 la parte interessata presenta formale richiesta di incontro, che deve tenersi entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
- 3) L'eventuale accordo, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano che qualora, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL si renda necessario intervenire sul contratto in oggetto, la parte pubblica provvederà a convocare un incontro per discutere delle eventuali modifiche conseguenti a nuove disposizioni.

ALLEGATI CONTABILI AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023/2025 (C.C.I. ANNO 2023 - art. 26)

Ai sensi dell'art. 26 del Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Castellazzo Bormida per il triennio normativo 2023/2025 il presente allegato contabile contiene i conteggi relativi alla quantificazione delle risorse disponibili, alla costituzione del Fondo nella parte stabile e variabile con l'applicazione delle norme connesse, all'utilizzo delle risorse stabili per le progressioni economiche già maturate e per l'indennità di comparto.

Sono inoltre riportati gli schemi riepilogativi di tutti gli utilizzi oggetto di contrattazione come esposti nel Contratto Collettivo Integrativo medesimo.

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo delle risorse decentrate come costituito da questo Ente in applicazione dell'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 è il seguente:

RISORSE di PARTE STABILE	2023
CCNL 2016/2018: ART. 67 Comma 1 - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO CCNL 2019/2021 confermato da ART. 79 comma 1 lett. A	€ 67.717,42
INCREMENTI CCNL 2004-05 del 9/5/2006 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA) (Trattasi di incremento NON RICHIAMATO dall'art. 67 c. 1 CCNL 2016/2018 ai fini della costituzione dell'Unico importo consolidato)	€ 2.386,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 dell'11/04/2008 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA) (Trattasi di incremento NON RICHIAMATO dall'art. 67 c. 1 CCNL 2016/2018 ai fini della costituzione dell'Unico importo consolidato)	€ 2.822,04
INCREMENTI DEL FONDO	
CCNL 2016/2018: ART. 67 Comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021: confermato art. 79 comma 1 lett. a) a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;	€ 1.414,40

CCNL 2016/2018: ART. 67 Comma 2 lett. b) CCNL 2019/2021: confermato art. 79 comma 1 lett. a) b) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data	€ 16.108,10
CCNL 2016/2018: ART. 67 Comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021: confermato art. 7 comma 1 lett. a) c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	€ 1.907,36
CCNL 2019/2021: art. 79 comma 1 lett. b) La parte stabile ... è costituita annualmente... b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018	€ 1.183,00
CCNL 2019/2021: art. 79 comma 1 lett. d) La parte stabile... è costituita annualmente... d) un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (incrementi stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali incrementi sono riconosciuti al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	€ 2.529,15
CCNL 2019/2021: art. 79 comma 1-bis A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione La quota di risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1....	€ -
TOTALE	€ 96.067,47
DECURTAZIONI-VARIAZIONI	
Decurtazione permanente art. 9 comma 2-bis DL 78/2010 come modificato da art. 1 C. 456 L. 147/2013	-€ 4.925,48
Decurtazione art. 23 comma 2 D.lgs. N. 75/2017 (tetto di spesa anno 2016)	€ -
CCNL 2019/2021 art. 79 comma 1 lett. c) APPLICAZIONE dal 20 aprile 2020 come da Decreto 17 marzo art. 1 comma 2 DL 34/2019 conv. ART. 33 comma 2, ultimo periodo - QUOTA DI PARTE STABILE - INCREMENTO CHE COMPORTA ADEGUAMENTO AL LIMITE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	€ 5.450,38
Totale effettivo risorse stabili	€ 96.592,37
RISORSE di PARTE VARIABILE	2023

CCNL 2016/2018 Art. 67 c. 3 lett. c) : RISORSE DA DISP.DI LEGGE CCNL 2019/2021 confermato da ART. 79 c.2 lett. a) c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Incentivi IMU TARI - c. 1091 L. 145/2018	€ 10.000,00
CCNL 2016/2018 Art. 67 c. 3 lett. c) : RISORSE DA DISP.DI LEGGE CCNL 2019/2021 confermato da ART. 79 c.2 lett. a) Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 D.Lgs n. 36/2023	€ 6.335,96
Art. 67 comma 3 lett. d) CCNL 2016/2018 CCNL 2019/2021 confermato da art. 79 comma 2 lett. a) VOCE UNA TANTUM CCI 2023 d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	€ 210,28
ex Art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 2016/2018 CCNL 2019/2021 art. 79 comma 2 lett. d) e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo	€ 852,00
Art. 67 comma 3 lett. h) e comma 4 CCNL 2016/2018 CCNL 2019/2021 confermato da art. 79 comma 2 lett. b) integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all' 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997 , esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 4.900,00
EX OBIETTIVI DI PARTE VARIABILE Art. 67 c. 3 lett. i) e c. 5 lett. b) CCNL 2016/2018 CCNL 2019/2021 art. 79 comma 2 lett. c) e comma 4 risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti ,	€ 165,00
ex art. 68 comma 1 ultimo periodo CCNL 2016/2018 CCNL 2019/2021 - Art. 80 c.1 ultimo capoverso Sono infine rese disponibili eventuali RISORSE RESIDUE di cui all'art. 79 comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	€ 2.273,16
CCNL 2019/2021 art. 79 comma 1 lett. c) APPLICAZIONE dal 20 aprile 2020 come da Decreto 17 marzo art. 1 comma 2 DL 34/2019 conv. ART. 33 comma 2, ultimo periodo - QUOTA DI PARTE VARIABILE INCREMENTO CHE COMPORTA ADEGUAMENTO AL LIMITE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	€ 406,05

CCNL	2019/2021	art.	79	comma3.	
In attuazione della Legge 234/2021 c, 604, con la decorrenza ivi indicata, gli Enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2 lett. c (i c.d. progetti) e quelle di cui all'art. 17 c.6 (P.O.) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018.					€ 723,96
CCNL	2019/2021	art.	79	comma	5
ARAN CFL 173 - personale in servizio al 31/12/2018 - data decorrenza 1/1/2021					€ 2.366,00
VOCE UNA TANTUM CCI 2023 - Art. 79 comma 1 lett. b) competenza 2021 e 2022					
CCNL	2019/2021	art.	79	comma	5
VOCE UNA TANTUM CCI 2023 - Art. 79 comma 3 competenza anno 2022					€ 723,96
Totale risorse variabili					€ 28.956,37
Totale effettivo risorse parte Stabile + parte Variabile					€ 125.548,74

Decurtazioni del fondo

Come dettagliato nel prospetto di costituzione del fondo il totale delle risorse di parte stabile è oggetto della decurtazione: **di euro 4.925,48**. Trattasi della decurtazione permanente prescritta dall'ultimo periodo dell'art. 9 comma 2-bis DL 78/2010 (come modificato da art. 1 C. 456 L. 147/2013).

Si è provveduto alla verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs. N. 75/2017 s.m.i. (tetto di spesa anno 2016) e non risulta necessario provvedere ad ulteriori decurtazioni.

Applicazione art. 33 comma 2 ultimo periodo DL. 34/2019 conv. in Legge 58/2019 come richiamata dall'art. 79 comma 1 lett. c) del CCNL 16 novembre 2022.

- 1) Come da documentazione conservata agli atti del Servizio Finanziario si è provveduto alla predisposizione preliminare di uno schema del fondo 2023, senza applicare le previsioni di cui all'art. 33 c. 2 ultimo periodo DL 34/2019 conv., verificando poi con esito positivo la compatibilità tra la consistenza dello schema suddetto ed il rispetto dei limiti di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs. N. 75/2017 (tetto di spesa 2016);
- 2) Seguendo le modalità indicate dalla Delibera Corte Conti Lombardia n. 95/2020/PAR e dai **pareri 1/09/2020 e 15/01/2021 della Ragioneria Generale dello Stato**, sono stati quindi calcolati il valore medio pro capite risultante dal suddetto schema di fondo rapportato ai dipendenti presumibilmente in servizio al 31/12/2023 ed il valore medio pro capite risultante dal fondo 2018 rapportato ai dipendenti in servizio al 31/12/2018.
- 3) E' stata accertata **una differenza di euro 520.57** (valore medio pro capite 2018 euro

9.006,21 – valore medio pro capite schema 2023 **euro 8.485,64**) con conseguente necessità di adeguare Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, c. 2, D.lgs. N. 75/2017 nella misura di **euro 7.808,57 per l'anno 2023**.

- 4) Si è preso atto che il citato adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale previsto dall'art. 33 c.2 risulta espressamente finalizzato allo scopo di **"garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa"** e pertanto all'adeguamento del limite di legge, consegue necessariamente l'incremento del salario accessorio al fine di conseguire l'obiettivo fissato dalla norma.
- 5) Atteso che, come previsto dal Decreto del 17 marzo 2020 e richiamato dalla citata Corte Conti Lombardia, resta comunque ferma l'irriducibilità per il trattamento accessorio del limite rappresentato dall'importo determinato per l'anno 2016.
- 6) Che l'art. 33 comma 2 ultimo periodo del D.L. 34/2019 conv. opera quale deroga sopravvenuta rispetto alla disposizione di cui all'art. 2 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i. ove si dispone che **"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi..."**;
- 7) La somma complessiva di **euro 7.808,57** è stata ripartita (conformemente a quanto già definito in sede di contrattazione negli anni 2020-2022) nella misura del 25% pari ad euro **1.952,14** in favore del salario accessorio di n. 4 dipendenti titolari di Posizione Organizzativa e per il restante 75% pari ad **euro 5.856,43** ad incremento del fondo per l'anno 2023.
- 8) La suddetta somma di euro **5.856,43** è stata poi allocata per **euro 5.450,38** ad incremento della parte stabile del fondo 2023 e per **euro 406,05** in parte variabile allo scopo di mantenere inalterato il rapporto proporzionale tra le due componenti del fondo stesso.

DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 che in questo Ente sono:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

I differenziali di progressione economica (PEO ed ex LED) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti ammontano a complessivi **euro 59.409,94**

Il valore suddetto è stato ricalcolato ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. d) del CCNL

2019/2021 rispetto al valore corrispondente della contrattazione decentrata a partire dal 1.1.2021:

A detrarre per led e progressioni a tutto il 31/12/2022	€ 57.474,87	a carico fondo 2022
Agg.to al 1/1/2021 da CCNL 2019/2021 art. 79 c.1 lett. d) come da CFL 174 ARAN	€ 2.529,15	
Progressioni economiche dal 1.1.2022 (Pezza, Barisione, Schiepatti)	€ 2.742,63	
Rientra quota PEO Cervetti in pensione - quota 1/1 - 30/9	-€ 3.336,71	
A detrarre per led e progressioni a tutto il 31/12/2023	€ 59.409,94	a carico fondo 2023

Le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 ammontano a complessivi **euro 8.012,16**. Il valore suddetto risulta così determinato:

A detrarre indennità di comparto al 31/12/2020 - confermato 31/12/2021	€ 8.012,16
cessano Cervetti 1/10 e Frattini 1/9 entrano 2 C1 Barbieri e Costante da 1/9 - differenza 1 mese in più profilo C solo anno 2022	€ 41,46
A detrarre indennità di comparto al 31/12/2022	€ 8.053,62
detratta differenza 1 mese in più profilo C solo anno 2022 - importo a regime anno pieno	-€ 41,46
A detrarre indennità di comparto al 31/12/2023	€ 8.012,16

RISORSE DI PARTE STABILE: IMPIEGHI

Schematicamente si riassume l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2023:

IMPIEGHI di PARTE STABILE	2023
CCNL 2019/2021 ART. 80 Comma 1: PROGRI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI LED + PEO	€ 59.409,94
CCNL 2019/2021 ART. 80 Comma 1: INDENNITA' DI COMPARTO	€ 8.012,16
	€ 67.422,10

IMPIEGHI di PARTE STABILE	2023
ART. 14 C. 2 CCNL 2019/2021 - PROCEDURA SELETTIVA DI AREA AREA ISTRUTTORI EX C (n. 1 DIFFERENZIALE) SOMMA DESTINATA ALLE PROGRESSIONI DAL 1/1/2023	€ 750,00
ART. 14 C. 2 CCNL 2019/2021 - PROCEDURA SELETTIVA DI AREA OPERATORI ESPERTI EX B (n. 2 DIFFERENZIALI) SOMMA DESTINATA ALLE PROGRESSIONI DAL 1/1/2023	€ 1.300,00

ART. 70 bis. CCNL 2016/2018: INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO C.1 lett. b) RISCHIO lett.c) MANEGGIO VALORI richiamato da ART. 80 c.2 lett. c) CCNL 2019/2021	€ 3.840,00
ex ART. 70 quinquies C.1 CCNL 2016/2018: INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 84 c.1 CCNL 2019/2021: INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 2.800,00
ex ART. 70 quinquies C.2 CCNL 2016/2018: INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 84 c.1 CCNL 2019/2021: INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 1.050,00
ex ART. 56 quinquies CCNL 2016/2018: INDENNITA' di SERVIZIO ESTERNO ART. 100 CCNL 2019/2021: INDENNITA' di SERVIZIO ESTERNO	€ 840,00
ex ART. 56 sexies CCNL 2016/2018 INDENNITA' DI FUNZIONE ART. 97 CCNL 2019/2021 INDENNITA' DI FUNZIONE	€ 1.000,00
	€ 11.580,00
Art. 80 comma 2 lett. b) QUOTA DI PARTE STABILE DESTINATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 17.590,27
Totale impieghi delle risorse di parte stabile	€ 96.592,37

RISORSE DI PARTE VARIABILE – IMPIEGHI

Schematicamente si riassume l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2023:

IMPIEGHI di PARTE VARIABILE	2023
Art. 67 comma 3 lett.c) – Art. 68 comma 2 lett. g) CCNL 2016/2018 COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CCNL 2019/2021 confermato da ART. 79 c.2 lett. a) incentivi recupero evasione IMU-TARI	€ 10.000,00
Art. 67 comma 3 lett.c) – Art. 68 comma 2 lett. g) CCNL 2016/2018 COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CCNL 2019/2021 confermato da ART. 79 c.2 lett. a) incentivi per funzioni tecniche art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023	€ 6.335,96
EX OBIETTIVI DI PARTE VARIABILE Art. 67 c. 3 lett. i) e c. 5 lett. b) CCNL 2016/2018 CCNL 2019/2021 art. 79 comma 2 lett. c) e comma 4 risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti	€ 5.900,00
	€ 22.235,96
ART. 80 c. 2 lett. b): QUOTA DI PARTE VARIABILE DESTINATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 6.720,41
Totale Impieghi delle risorse di parte variabile	€ 28.956,37

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 80 comma 3 del CCNL 2019/2021 la presente 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 (risorse decentrate variabili) del presente CCNL, ove stanziato, 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.

Quanto sopra considerando le risorse di cui all'art. 79 comma 2 al netto degli importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale) aventi destinazione specifica.

Il dettaglio dei conteggi afferenti il calcolo di tutte le voci come sopra dettagliate è conservato agli atti del Servizio Finanziario del Comune di Castellazzo Bormida.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Segretario Comunale F.to Stefania Marravicini

Responsabile Servizi Finanziari F.to Giorgio Marengo

Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

C.S.A.Regioni Autonomie locali F.to Ernestino Stornini

FP CGIL F.to Michele Sangiovanni

UIL FPL F.to Luca Righini

RSU:

F.to Patrizia Bertana

F.to Annalisa Burrone

F.to Fabio Maranzana

F.to Federica Schiepati