Comune di Brugine

Provincia di Padova

COPIA

N°124 Reg. delib.	Ufficio competente AFFARI GENERALI - FINANZIARIO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

OGGETTO	AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023

Oggi **sette** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventitre** alle ore 18:35**,** convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
GIRALDO MICHELE	SINDACO	P
CARON JHONNY	ASSESSORE	A
MILANETTO CRISTINA SOFIA	ASSESSORE	A
MAGAGNATO FABIO	ASSESSORE	P
PINATO SOFIA	ASSESSORE	P

2	3

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Pontini Claudio.

GIRALDO MICHELE nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023

LA GIUNTA COMUNALE

Partecipano alla seduta in videoconferenza il Segretario Comunale e l'Assessore Pinato

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:
- l'art. 48, comma 2, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;
- il D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
- gli artt. 7 e 8 del CCNL funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022;

DATO ATTO che l'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;

ATTESO i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa la contrattazione collettiva decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;

DATO ATTO che sono stati nominati i componenti della RSU aziendale nelle elezioni del 05-06-07 aprile 2022;

ASSUNTO che la delegazione trattante opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione del personale dipendente;

VISTA la deliberazione della giunta comunale n. 49 del 06.06.2023 esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata individuata la delegazione trattante di parte datoriale in materia di contrattazione decentrata integrativa di questo Comune, abilitata alle trattative di cui all'articolo 7 c. 3 del C.C.N.L. 16.11.2022;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 71 del 04.07.2023 contenente le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023, incrementate con le somme di competenza della Giunta;

DATO ATTO che con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali/Finanziario n. 42 del 16.06.2023 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022;

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, parte giuridica triennio 2023/2025 e parte economica 2023, sottoscritta in data 07.12.2023 dalla delegazione trattante e dalla parte sindacale, agli atti della presente deliberazione;

DATO ATTO che sono stati rispettati gli indirizzi forniti dall'Amministrazione;

VISTO il verbale n. 17 del 07.12.2023, acquisito al prot. n. 16396 con cui il Revisore Unico certifica la compatibilità dei costi di detta ipotesi, esprimendo parere favorevole sull'intesa;
RITENUTO di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi CCDI – parte giuridica triennio 2023/2025 e parte economica anno 2023;

RICHIAMATI:
- l'art. 40 bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, che impone alle Pubbliche Amministrazioni di pubblicare sul proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria certificate dagli organi di controllo in materia di contrattazione integrativa;
- l'art. 40 bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN e al CNEL per via telematica, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio;

VISTI:
- il D. Lgs. 267/2000;
- il vigente CCNL Funzioni Locali;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di contabilità;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile dei Responsabili di servizio, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
Con votazione favorevole ed unanime, espressa anche in ordine all'immediata eseguibilità;

DELIBERA

1. di approvare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. di dare atto che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, parte giuridica triennio 2023/2025 e parte economica 2023, sottoscritta in data 07.12.2023, rispetta gli indirizzi forniti dall'Amministrazione e l'utilizzo delle somme di competenza della Giunta destinate ad incrementare il fondo, agli atti della presente deliberazione;

3. di approvare l'accordo sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica triennio 2023/2025 e parte economica anno 2023, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 07.12.2023 agli atti della presente deliberazione;

4. di dare atto che con verbale n. 17 del 07.12.2023, acquisito al prot. n. 16396 il Revisore Unico ha certificato la compatibilità dei costi di detta ipotesi, esprimendo parere favorevole sull'intesa;
5. di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo – parte giuridica e parte economica anno 2023;

6. di demandare al Responsabile del Settore Affari Generali/Finanziario la trasmissione all'ARAN, entro cinque giorni dalla data di effettiva sottoscrizione, del contratto collettivo decentrato integrativo corredato dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

7. di pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio online;

8. di pubblicare il presente provvedimento sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale;

9. Con successiva separata votazione unanime espressa in forma palese, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 c. 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 126 del 05-12-2023 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
F.to GIRALDO MICHELE

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

IL Segretario Comunale
F.to Pontini Claudio

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023

Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa*";

*per la motivazione indicata con nota:

Data 07-12-23

Il Responsabile del servizio
F.to D'Andrea Renata

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023

Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 07-12-23

Il Responsabile del servizio
F.to D'Andrea Renata

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 124 del 07-12-2023

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 12-12-2023 fino al 27-12-2023 con numero di registrazione 919.

Comune di Brugine li 12-12-2023 L' INCARICATO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 124 del 07-12-2023

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Comune di Brugine li 12-12-2023

L'INCARICATO
Pontini Claudio

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate,)

COMUNE DI BRUGINE

35020 – Provincia di Padova

C.F. 80017140288 -- P.I. 00966910283

SETTORE AFFARI GENERALI/ FINANZIARIO

PRE-INTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023

LE PARTI

rappresentate da

Per la parte pubblica

- Dott. Claudio Pontini Segretario Comunale
- Renata D'Andrea Responsabile Settore Affari Generali/Finanziario

I rappresentanti territoriali delle seguenti Organizzazioni Sindacali

- Ettore Furlan - CISL FP
- Maurizio Galletto - GCIL
- Paolo Manfrin – UIL FP

I Rappresentanti S.U.

- Chiara Bergo
- Marzia Bottaro
- Francesco Ramon

Premesso che:

- con comunicazione prot. (P) n. 7617 del 08.06.2023 sono state avviate le trattative per la contrattazione Integrativa anno 2023;

- durante l'incontro del 08.06.2023 i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali hanno sottoposto all'attenzione della Delegazione le loro richieste e che è stato convocato un nuovo incontro per il giorno 06.07.2023, successivo alla delibera dell'Organo di indirizzo sulla destinazione della parte variabile del fondo, per proseguire le trattative;
- nella riunione del 06.07.2023, ore 11.30, i componenti della Delegazione trattante di parte pubblica hanno effettuato delle proposte in relazione a Progetti, Performance, Indennità, Indennità di Responsabilità e Progressioni orizzontali e verticali e che svoltosi il dibattito tra le parti, sulla base delle proposte della Parte Pubblica e delle richieste formulate dai Rappresentanti Territoriali delle Organizzazioni Sindacali, hanno deciso di riunirsi in una successiva seduta;
- con comunicazione prot. (P) n. 15020 del 10.11.2023 sono state convocate le parti per il giorno 14.11.2023, ore 15.00, per la ripresa delle trattative;
- Nella riunione del 14.11.2023 le parti convengono quanto segue in merito ad approvazione progetti, performance, specifiche responsabilità e progressioni:

Indennità per specifiche responsabilità

La somma per remunerare le specifiche responsabilità è quantificata in Euro 7.600,00.
I lavoratori coinvolti sono sei.

Progetti

La somma totale a disposizione per i progetti è di Euro 17.550,00 suddivisa per Settori come segue:

- Urbanistica/Edilizia Privata/Suap Euro 1.850,00
- Gestione e Manutenzione Patrimonio/Territorio/Protezione Civile/CED Euro 3.800,00
- Lavori Pubblici Euro 1.500,00
- Demografico-Pubblica Istruzione-Cultura-Sport-Attività Commerciali- Pubblici Esercizi Euro 2.300,00
- Affari Generali/Finanziario Euro 4.000,00
- Polizia Locale Euro 3.500,00
- Servizi alla Persona Euro 600,00

Indennità

La somma da destinare a Indennità di rischio, disagio e maneggio valori è di Euro 2.400,00.

Performance organizzativa

La somma complessiva da destinare alla Performance organizzativa è di Euro 4.143,09 di cui l'importo massimo di Euro 2.000,00 riservato alle progressioni orizzontali di n. 2 dipendenti appartenenti all'area degli istruttori.

Progressioni verticali

Viene destinata una quota non superiore allo 0,55% del monte salari per l'anno 2018 (massimo Euro 2.925,36) per precedere la possibilità di attivare entro il 31.12.2025, previa definizione dei criteri e delle modalità attuative, le procedure selettive per le progressioni tra le aree, ex art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale.

Svoltosi il dibattito, le parti hanno concordato di concludere la contrattazione a seguito dell'assemblea dei lavoratori;

Dato atto che in data 23.11.2023 è stata inoltrata dalla Parte Pubblica, a mezzo posta elettronica, bozza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai R.S.U e alle OO.SS..

Considerato che, in data 24.11.2023, presso la Sala Consiliare dell'Ente, si è svolta l'Assemblea sindacale dei dipendenti del Comune di Brugine, convocata con nota acquisita al prot. comunale al n. 15595 in data 22.11.2023;

Vista la comunicazione acquisita al protocollo n. 15984 in data 30.11.2023 con cui i Rappresentanti delle Segreterie Territoriali, a seguito dell'assemblea del 24.11.2023 comunicano la disponibilità a sottoscrivere la pre-intesa del CCDI 2023/2025 chiedendo le seguenti integrazioni alla bozza sopra menzionata, che con la presente si intendono accettate:

- Art. 13 comma 3 – aggiunta lettera f) "Qualora dall'applicazione delle misure di cui ai commi precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.";
- Art. 18 comma 6 – aggiunta lettera e) "Qualora dall'applicazione delle misure di cui ai commi precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.".

Preso atto che nella comunicazione viene specificato inoltre che:

- L'assemblea dei Lavoratori, esprimendosi all'unanimità, ha anche dato mandato alle OO.SS., per il futuro, di non sottoscrivere accordi che comportino la decurtazione del fondo del salario accessorio di parte stabile non obbligati dalla legge.
- Per la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI si ricorda che, per velocizzare i tempi, può essere firmato dalle RSU e successivamente dalle OO.SS..

In data 06.12.2023, a seguito ulteriore confronto tra le parti, viene concordato di modificare la parte relativa alla **Performance organizzativa** come segue:

La somma complessiva da destinare alla Performance organizzativa è di Euro 4.143,09 di cui l'importo massimo di Euro 3.000,00 riservato alle progressioni orizzontali di n. 4 dipendenti appartenenti all'area degli istruttori.

Viene inoltre concordato di eliminare dal CCDI 2023/2025 il comma 5 dell'art. 12.
Il CCDI 2023/2025 viene allegato alla presente pre-intesa.

Le parti concordano di sottoscrivere la pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica triennio 2023/2025 e parte economica 2023.

Letto, approvato e sottoscritto 07/12/2023

Per la parte pubblica

- Dott. Claudio Pontini Segretario Comunale _____
- Renata D'Andrea _____

I rappresentanti territoriali delle seguenti Organizzazioni Sindacali

- Ettore Furlan - CISL FP _____
- Maurizio Galletto - GCIL _____
- Paolo Manfrin – UIL FP _____

I Rappresentanti S.U.

- Chiara Bergo _____
- Marzia Bottaro _____
- Francesco Ramon _____

COMUNE DI BRUGINE
(PD)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023 - 2025

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 16.11.2022 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 07/12/2023 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Brugine Provincia di Padova, l'incontro tra:

I componenti della Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

- Segretario Comunale dott. Claudio Pontini (Presidente)
- Dott.ssa Renata D'Andrea Responsabile Settore Affari Generali/Finanziario

I rappresentanti territoriali delle seguenti Organizzazioni Sindacali

- Ettore Furlan - CISL FP
- Maurizio Galletto - GCIL
- Paolo Manfrin - UIL

I Rappresentanti S.U.

- Chiara Bergo
- Marzia Bottaro
- Francesco Ramon

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Brugine del Comparto delle Funzioni Locali.

CISL FP

UILFPL

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 4

ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE 4
ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA. 4
ART. 3 - VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO. 4
ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI 4
ART. 5 - PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE 5
ART. 6 - RELAZIONI SINDACALI 5

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE. 5

ART. 7 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO (ARTT. DA 54 A 56) 5
ART. 8 - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7 COMMA 4 LETTERA M) 6
ART. 9 - FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. (ART. 79) 7
ART. 10 – FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO. (ART. 80) 7
ART. 11 - DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE E DEL PREMIO INDIVIDUALE (ARTT. 80, 81 E ART. 7 COMMA 4 LETTERE B, AE) 8
ART. 12 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE. (ART. 14 E ART. 7 COMMA 4 LETTERA C) 9

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' 11

ART. 13 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ. (ART. 84 E ART. 7 COMMA 4 LETTERA F) 11
ART. 14 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO. (ART. 84-BIS, ART. 7 COMMA 4 LETTERA D CCNL 16.11.2022 E ART. 70-BIS CCNL 21.05.2018) 13

TITOLO IV - ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT 15

ART. 15 - COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE. (ART. 80 COMMA 2 LETTERA G - ART. 7 COMMA 4 LETTERA G) 15
ART. 16 - WELFARE INTEGRATIVO 15

TITOLO V - POLIZIA LOCALE 15

ART. 17 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO 15
ART. 18 - INDENNITÀ DI FUNZIONE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE 16
ART. 19 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI ATTIVITÀ E INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO 18

TITOLO VI – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO 18

ART. 20 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E IN USCITA. (ART. 36 E ART. 7 COMMA 4 LETTERA P) 18
ART. 21 – LAVORO A DISTANZA. (TITOLO VI ART. DA 63 A 70 CCNL 16.11.2022) 19
ART. 22 - TURNAZIONI 19
ART. 23 – LAVORO STRAORDINARIO 19
ART. 24 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE 19
ART. 25 - BUONO PASTO 21

TITOLO VII - DISCIPLINE PARTICOLARI 22

ART. 26 - PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE 22
ART. 27 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE - RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E PROFESSIONALITÀ. (ART. 7 COMMA 4 LETTERA T) 22

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI 22

ART. 28 - DISPOSIZIONI FINALI 22
ALL. A – PESATURA INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ 23
ALL. B – PESATURA INDENNITÀ DI FUNZIONE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE 25

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. 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.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, 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.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 entro 15 giorni dalla richiesta.

3. 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.

Art. 5 - Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

Art. 6 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 7 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che

partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. *In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 16.11.2022, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.*

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali (RSU e OO.SS.) sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tuti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle elevate qualificazioni è necessario l'accordo con le parti sindacali.

Art. 10 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)

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. 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.
3. Una volta raggiunta la pre-intesa 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.
4. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022, ai trattamenti economici di seguito elencati:
    a. premi correlati alla performance organizzativa;
    b. premi correlati alla performance individuale;
    c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
    d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
    e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
    f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;

Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae)

1. Le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:
   a) performance individuale:
      I. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
      II. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
      III. I dipendenti in part-time e quelli cessati o assunti durante l'anno concorrono alla distribuzione della performance in percentuale della loro presenza in servizio;
      IV. Ogni dipendente concorre alla ripartizione di tale premialità in ragione del punteggio conseguito ai fini della performance individuale.
   b) performance organizzativa:
      I. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato Attività e Organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
      II. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili.
      III. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.
      IV. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
      V. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/313, per chi lavora su 6 giorni, di un 1/261 per chi lavora su 5 giorni.
      VI. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per

maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.

VII. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.

2. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 vengono definite le seguenti disposizioni:
   a) Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.
   b) a parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza.
3. Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, in accordo tra le parti, destinate alla performance individuale, già nell'anno di competenza.
4. Valutazione individuale: ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso al Segretario Comunale che potrà confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione del ricorrente. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 12 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto, attivabili annualmente.
3. Le parti provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare per ciascuna delle 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;
4. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
5. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
6. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:

a. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

7. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

   a. incidenza della **valutazione** 70%:

      - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
      - qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

   b. incidenza **esperienza professionale** 20%:

      - Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

   c. Capacità culturali e professionali 10%

   - Si intendono i titoli di studio, le abilitazioni professionali e le attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento.
   - Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro) né i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

8. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a 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, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

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

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

   d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

   e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

   f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

   g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

   h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

   i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

   j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

   k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;

   l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs. n. 50 del 2016;

   m) specifiche responsabilità derivanti dall'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.

2. In sede di accordo annuale sarà definito il budget destinato annualmente a tale istituto economico e sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti, come da tabella di seguito riportata:

Descrizione responsabilità/compiti	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
Responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;	25	
Coordinamento di risorse umane	25	
Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023;	20	
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;	15	
Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, alla trasmissione di dati nel rispetto di scadenze di legge, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese	15	
Punteggio totale	**Max 100**	

3. La specifica responsabilità:
   a) viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore ai propri collaboratori.
   b) viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore, secondo i parametri di cui al comma 2 e riportati in allegato al presente accordo (all. A);
   c) copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
   d) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
   e) 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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time e vengono erogate annualmente.
   f) Qualora dall'applicazione delle misure di cui ai commi precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. l'indennità condizioni lavoro è 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. È riconosciuta la somma di Euro **1,50** per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti **attività disagiate**:
   a) Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza.
4. È riconosciuta la somma di Euro **1,50** per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti **attività esposte a rischio**:

   a) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

   b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
5. L'indennità destinata a remunerare il ***maneggio valori*** è attribuita ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

   L'indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività di maneggio valori è calcolata come segue:

Valore medio mensile dei valori maneggiati	**€/giorno**	**Aventi diritto**
Oltre € 1.000,00	€ 1,20	Agenti contabili ed economo
Da € 500 ad € 1.000,00	€ 1,10	Agenti contabili ed economo
Inferiore a € 500,00	€ 1,00	Agenti contabili ed economo

6. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore.
7. In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno modificare gli importi e le tipologie di condizioni lavoro sopra definiti.

TITOLO IV - ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT

Art. 15 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
   - 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;
   - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 s.m.i.);
   - compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
   - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
   - compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006.

Art. 16 - Welfare integrativo

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, compatibilmente con le risorse finanziarie rese disponibili.

TITOLO V - POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 17 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno:

Indennità di servizio esterno	Numero lavoratori	Importo giornaliero
FASCIA A: servizio esterno 100% giornata lavorativa	In base alla percentuale	€ 1,20
FASCIA B: servizio esterno superiore al 60% e inferiore al 100% della giornata lavorativa	In base alla percentuale	€ 1,10
FASCIA C: servizio esterno inferiore al 60% della giornata lavorativa	In base alla percentuale	€ 1,00

4. L'indennità giornaliera è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ed è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni. L'indennità compensa interamente i disagi e i rischi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni
5. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
   b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   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 e di cui al precedente art. 28.
   e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
6. E' fatta la salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore.

Art. 18 - Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area degli Istruttori e dell'area Funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito. 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.
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento motivato del Responsabile della Polizia Locale.
4. La misura dell'indennità su base annua viene determinata secondo i seguenti criteri/punteggi:

Descrizione responsabilità/compiti	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio minimo
Responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;	25	
Coordinamento di risorse umane	25	
Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D. Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;	20	
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;	15	
Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, alla trasmissione di dati nel rispetto di scadenze di legge, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese	15	
Punteggio totale	**Max 100**	

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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
   b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
   e) Qualora dall'applicazione delle misure di cui ai commi precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
7. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

Art. 19 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

4.Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p)

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita famigliare.
2. Le fasce di flessibilità adottate sono di mezz' ora prima e mezz'ora dopo l'orario di inizio:
   - orario ore 8:00/14:00- flessibilità in entrata 7:30/8:30 – flessibilità in uscita 13.30/14:30. Pertanto nell'orario compreso tra le 8:30 e le 13.30 è prevista la compresenza di tutto il personale.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, in via non esaustiva, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
   - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2 deve essere recuperato entro il mese successivo alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile.

5. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2 deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile.

Art. 21 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022)

Le tipologie di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, consentono ai lavoratori di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità; come ad esempio la possibilità di dedicare una o più giornate alla settimana a prestazioni da casa, con vantaggi per la vita familiare, gli affetti e gli interessi di ciascuno.

La prestazione lavorativa viene eseguita, quindi, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, previo accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore. L'accordo non prescinde dall'inquadramento contrattuale in cui il lavoratore è inserito (CCNL), ma definisce i termini della prestazione lavorativa: quantità delle ore di lavoro e fascia di reperibilità garantita.

Il lavoro a distanza è protetto da criteri di equità: eguale retribuzione rispetto al lavoro nella sede aziendale, identici incentivi, garanzie in tema di sicurezza, limiti orari e diritto alla formazione.

Il lavoro a distanza è disciplinato sulla base degli istituti contrattuali previsti su specifici regolamenti adottati dall'ente e condivisi con le Organizzazioni Sindacali.

Art. 22 - Turnazioni

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro osservando i criteri di cui all'art. 30 del CCNL 16 novembre 2022. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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 e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

Art. 23 – Lavoro straordinario

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^ aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

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, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 30%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto.

4. 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.

5. 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.

6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;

b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

7. 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..

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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. 25 - Buono pasto

1. Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino 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, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Per poter percepire il buono pasto in caso di prestazione di lavoro ordinario che preveda la prestazione di 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 è necessario effettuare una pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore;

5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, il personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale può fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, a condizione che svolgano almeno 8 ore continuative di lavoro.

TITOLO VII - DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 26 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per centro per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 27 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16.11.2022, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
   - formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
   - destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

Anno _____

Settore _____ Ufficio _____

Cognome _____ Nome _____

Profilo Professionale _____ Area _____

Descrizione responsabilità/compiti	**Punteggio massimo attribuibile**	**Punteggio attribuibile**
Responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;	25	
Coordinamento di risorse umane	25	
Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023;	20	
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;	15	
Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, alla trasmissione di dati nel rispetto di scadenze di legge, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese	15	
Punteggio totale	**Max 100**	

Punteggio	Importo
Da 91 a 100 punti solo per personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolari di incarichi di EQ	Da € 3.000,01 a € 4.000,00
Da 61 a 90 punti	Da € 2.000,00 a € 3.000,00
Da 31 a 60 punti	Da € 1.000,00 a € 1.999,99
Fino a 30 punti	Fino a € 999,99

Comune _____ __/__/____ Il Responsabile del Settore

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	

All. B – Pesatura Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

Anno _____

Settore _____ Ufficio _____

Cognome _____ Nome _____

Profilo Professionale _____ Area _____

Descrizione responsabilità/compiti	**Punteggio massimo attribuibile**	**Punteggio attribuibile**
Responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;	25	
Coordinamento di risorse umane	25	
Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023;	20	
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;	15	
Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, alla trasmissione di dati nel rispetto di scadenze di legge, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese	15	
Punteggio totale	**Max 100**	

Punteggio	Importo
Da 91 a 100 punti solo per personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolari di incarichi di EQ	Da € 3.000,01 a € 4.000,00
Da 61 a 90 punti	Da € 2.000,00 a € 3.000,00
Da 31 a 60 punti	Da € 1.000,00 a € 1.999,99
Fino a 30 punti	Fino a € 999,99

Comune _____ __/__/____ Il Responsabile del Settore

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	

COMUNE DI BRUGINE

35020 – Provincia di Padova
Settore Affari Generali – Finanziario

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa del 07.12.2023
Periodo temporale di vigenza	CCDI Parte economica anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Presidente -Segretario comunale dott. Claudio Pontini Componenti -Responsabile del Settore Affari Generali/Finanziario dott.ssa Renata D'Andrea Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della pre-intesa: CISL-FP, UIL-FPL, CGIL-FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente Comune di Brugine
Materie trattate dal contratto integrativo(descrizione sintetica)	Parte economica anno 2023 a) Utilizzo risorse decentrate per l'anno 2023 b) Fattispecie, criteri e procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle attività per il miglioramento dei servizi; c) Fattispecie e procedure per la corresponsione delle indennità previste art. 84 del CCNL 16/11/2022

Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica al rilascio della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Revisore dei conti)
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: **Nessun rilievo**
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009? **Il Piano della Performance è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113). Il PIAO, contenente il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione di G.C. n. 21 del 30.03.2023.**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009? **Il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità è confluito all'interno del PIAO. L'Amministrazione ha adempiuto a quanto previsto con deliberazione di G.C. n. 21 del 30.03.2023.**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 (pubblicazione del piano delle performance)? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. 15/02009? Sì è stata validata

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie -risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

CCDI – Parte economica 2023
Oggetto della CCDI parte economica 2023 è l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023.
Le parti pubblica e sindacale prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse stabili effettuata dall'Amministrazione.

Con determinazione del Settore Affari Generali/Finanziario n. 42 del 16/06/2023 è stata effettuata la quantificazione definitiva del fondo per le risorse decentrate sia per la quota delle risorse stabili che per quella delle risorse variabili.

Le parti pubblica e sindacale prendono atto dell'attribuzione delle indennità per specifiche responsabili, attribuite secondo quanto stabilito nel CCDI – parte normativa vigente.

Le parti pubblica e sindacale prendono atto della destinazione del fondo risorse decentrate la cui ripartizione avverrà con i criteri previsto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse
RISORSE

Risorse parte stabile 2023:	€	74.822,60
Risorse parte variabile 2023:	€	46.784,55
Risorse destinate a P.O.	€	65.932,23
Fondo Straordinario	€	3.000,00
Decurtazione per rispetto limite anno 2016	€.	15.190,00
Totale risorse 2023	€	172.349,38

Descrizione	**Importo**
Progressioni economiche orizzontali	45.227,78
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.1.2004)	11.096,28
Premi correlati alla Performance	4.143,09
Indennità di rischio, disagio e maneggio valori	2.400,00
Compensi per specifiche responsabilità	7.600,00
Compensi art. 79 c. 2	17.550,00
Risorse da specifiche disposizioni legge (Imu, funzioni tecniche)	18.400,00
Totale	**106.417,15**

I suddetti importi nel rispetto del totale del fondo potranno subire piccole modifiche sulla base della effettiva erogazione negli stipendi.

C) Effetti abrogativi impliciti
Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Le progressioni economiche sono coerenti con il principio di premialità come da regolamento interno.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Dalla sottoscrizione del contratto CCDI parte economica 2023, prevedendo lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi e di progetti di miglioramento di servizi, ci si attende un incremento delle performance individuale e collettiva del personale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.
Il fondo del personale delle Posizioni Organizzative ammonta a €. 65.932,23.
Il fondo straordinario ammonta a € 3.000,00.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI – FINANZIARIO
Dott.ssa Renata D'Andrea
(documento firmato digitalmente)

COMUNE DI BRUGINE

35020 – Provincia di Padova
Settore Affari Generali – Finanziario

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO 2023

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato per l'anno 2023 nei sotto segnati importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili (al netto decurtazioni di Legge)	74.822,60
Risorse variabili	46.784,55
Totale risorse	**121.607,15**

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate
La parte "storica/consolidata" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 68.882,10.

Incrementi esplicitamente quantificati dal CCNL

Descrizione	Importo
CCNL 2022 – Art. 79 comma 1 lett. a) – Incremento € 83,20 per dipendente a valere dal 1/1/2019	1.747,20
CCNL 2022 – Art. 79 comma 1 lett. a) – differenziali PEO sul personale	1.264,12
CCNL 2022 – Art. 79 comma 1 lett. b) – Incremento € 84,50 per dipendente anno 2023	1.605,50
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico del bilancio	843,68

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo

CCNL 2022 – Art. 79 comma 1 lett. a) – Retribuzioni di Anzianità dipendenti cessati	480,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
CCNL 2018 – Art. 79 comma 2 lett. b) – 1,2% monte salari 1997	5.453,41
Risorse da specifiche disposizioni legge (Imu, funzioni tecniche)	18.400,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Riduzione per superamento limite 2016	15.190,00
Totale riduzioni	**15.190,00**

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	
Importo consolidato anno 2017	68.882,10
CCNL 2022 – Art. 79 comma 1 lett. a) – Incremento € 83,20 per dipendente a valere dal 1/1/2019	1.747,20
CCNL 2022 – Art. 79 comma 1 lett. a) – differenziali PEO sul personale	1.264,12
CCNL 2022 – Art. 79 comma 1 lett. b) – Incremento € 84,50 per dipendente anno 2023	1.605,50
Art. 79 comma 1 lett. d) – differenziali PEO sul personale	0,00
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico del bilancio	843,68
Retribuzioni di anzianità ed assegni alla persona del personale cessato negli anni precedenti e quota parte dell'anno precedente	480,00
Totale risorse stabili al netto riduzioni	**74.822,60**

Risorse variabili	**46.784,55**
Decurtazione per rispetto limite fondo 2016	15.190,00
TOTALE FONDO 2023	**106.417,15**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Il CCDI del 2023 non regola nella destinazione le somme per indennità di comparto, in quanto sono effetto di disposizioni del CCNL, e per le progressioni orizzontali pregresse in quanto trattasi di progressioni economiche orizzontali già effettuate, per un totale complessivo di € 45.227,78 per progressioni e 11.096,28 per comparto.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
Il CCDI del 2023 regola nella destinazione l'importo complessivo di € 50.093,09 così suddiviso:

Descrizione	Importo
Premi correlati alla performance	4.143,09
Indennità di rischio, disagio e maneggio valori	2.400,00
Compensi per specifiche responsabilità	7.600,00
Compensi art. 67 c. 5 lett.b	17.550,00
Risorse da specifiche disposizioni legge (Imu, funzioni tecniche)	18.400,00

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
Voce non presente

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate nella destinazione dal contratto	56.324,06
Somme regolate nella destinazione dal contratto	50.093,09
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	106.417,15

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Voce non presente

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
Le risorse stabili ammontano al momento della contrattazione a € 74.822,60. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali), ammontano a €56.324,06. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme e in coerenza con il D.lgs. 150/2009 così come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n.74. Il fondo per la quota di produttività viene erogato al raggiungimento di obiettivi di produttività e poi distribuito al personale in relazione alla valutazione conseguita con il sistema regolato dal CCDI – Parte Normativa vigente. Per le progressioni orizzontali, sono stati utilizzati i criteri previsti dal CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo
Le progressioni economiche sono coerenti con il principio di premialità e seguono quanto previsto dal regolamento interno.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo anno 2016.

FONDO RISORSE DECENTRATE 2016	77.488,92
Riduzione permanente art.9 c.2bis dl 78/2010 ss.mm.e ii. e riduzione ex art.1 c.236 L.208/2015	-3.153,41
TOTALE NETTO FONDO 2016	**74.335,51**

La differenza tra il totale del fondo 2023 e il fondo 2016, pari a Euro 15.190,00.

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate destinate alle indennità di comparto e per le progressioni orizzontali, la cui destinazione non è regolata dal presente contratto ma direttamente da disposizioni del CCNL, e da CCDI precedenti per le progressioni orizzontali pregresse, ammontanti a € 56.324,06 sono imputate direttamente al capitolo di spesa 504 "TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' A TUTTO IL PERSONALE" - codice 01.11-1.01.01.01.004. La somma relativa al fondo regolata dal CCDI – parte economica 2023, pari a € 50.093,09 è imputata nel capitolo di spesa 504 e quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è confermata.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

L'importo del fondo previsto per l'anno 2023 è superiore al fondo dell'anno 2016 per l'importo di € 15.190,00.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo di cui al CCDI – parte economica 2023 è così imputato:

- per € 88.017,15 relativi alla parte di fondo destinato a indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità rischio, maneggio valori, di particolari responsabilità, di turno e quelle previste dall'art. 24 c. 1 del CCNL 14/9/2000, nonché i premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono imputati al capitolo di spesa n. 504 "TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' A TUTTO IL PERSONALE" - codice 01.11-1.01.01.01.004 del bilancio 2023.
- Per € 18.400,00, sono imputati ai capitoli del quadro economico dell'opera.

Le relative somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 507 "ONERI C/ENTE SU TRATTAMENTO ACCESSORIO PERS.LE DI RUOLO" - codice 01.11-1.01.02.01.001 del bilancio 2023 e le somme IRAP sono impegnate al capitolo 590 IRAP SU INDENNITA' VARIE AL PERSONALE DI RUOLO - codice 01.11-1.02.01.01.001 del bilancio 2023.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili.
Il fondo del personale delle Posizioni Organizzative ammonta a €. 65.932,23
La somma trova copertura nel bilancio di previsione al capitolo n. 500 "FONDO INDENNITA' RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO" - codice 01.11-1.01.01.01.002.
Le relative somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 501 ONERI A CARICO ENTE SU RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO - codice 01.11-

1.01.02.01.001 del bilancio 2023 e le somme IRAP sono impegnate al capitolo 502 “IRAP SU INDENNITA' DI POSIZIONE RISULTATO” - codice 01.11-1.02.01.01.001 del bilancio 2023.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Il Responsabile Settore
Affari Generali/Finanziario
Dott.ssa Renata D’Andrea
(documento firmato digitalmente)