



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA

Annualità 2023-2024-2025

PARTE ECONOMICA

ANNO 2023

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Il giorno () 2023 alle ore
luogo l'incontro tra:

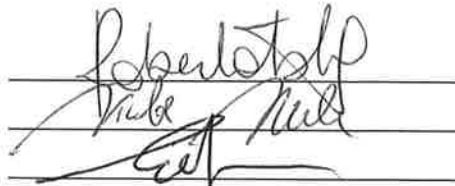
presso la sede del Comune di Cittadella ha avuto

La Delegazione di Parte Pubblica nelle persone:

Il Segretario Generale – dr.ssa Di Como Roberta

Il Dirigente 2° settore – dottor Mosele Nicola

Il Dirigente 3° settore – ing. Nichele Emanuele



e le Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

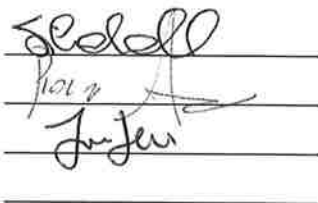
Rappresentanza Sindacale Territoriale

FP CGIL – Galletto Maurizio

FP CISL – Piovani Alessandro

UIL FP – Scarpelli Francesco

CISAL - _____



RSU aziendali

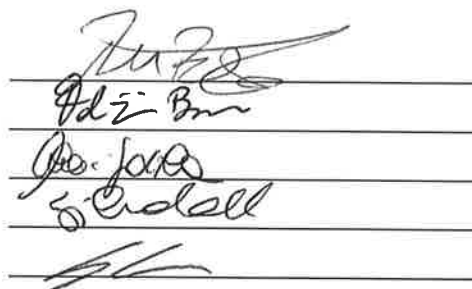
Berlato Renza

Buso Fabrizio

Gazzola Flavia

Lollo Silvia

Reginato Samuela



PREMESSO che:

1. le parti Sindacali sono state invitate agli incontri della delegazione trattante avvenuti presso il comune di Cittadella nelle date del per definire la preintesa del contratto decentrato integrativo – parte normativa - anno 2023-2024-2025 e parte economica anno 2023;
2. al termine della riunione del le parti hanno sottoscritto la preintesa del Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa - anno 2023-2024-2025 - e parte economica anno 2023 per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente del Comune di Cittadella;

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA

Annualità 2023-2024-2025

[Handwritten signatures and initials]

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 Interpretazione autentica
- Art. 3 Relazioni sindacali
- Art. 4 Servizi pubblici essenziali e contingenti di personale per il funzionamento degli stessi

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 5 Criteri per la flessibilità d'orario
- Art. 6 Momenti di Benessere Organizzativo
- Art. 7 Riduzione orario
- Art. 8 Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
- Art. 9 Recupero festività infrasettimanale personale turnista

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 10 Innovazioni tecnologiche e formazione
- Art. 11 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

PROGRESSIONI ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE / AREE

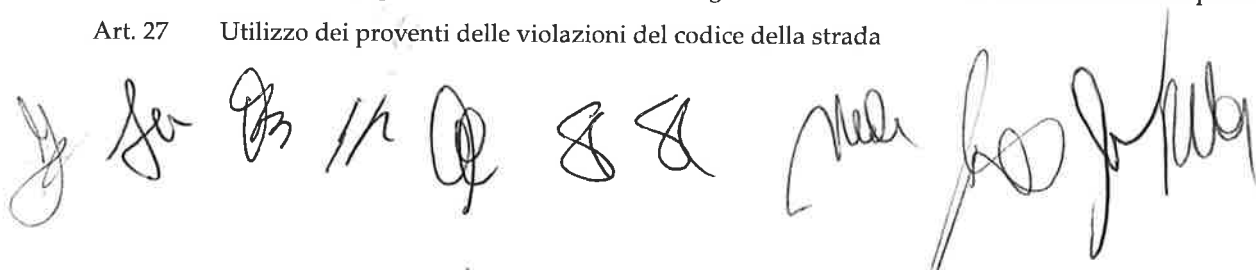
- Art. 12 Principi generali
- Art. 13 Progressioni economiche all'interno delle categorie / aree

FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

- Art. 14 Principi generali
- Art. 15 Compensi: decorrenza, cumulabilità e limiti
- Art. 16 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 17 Indennità correlata alle condizioni di lavoro
- Art. 18 Indennità di turno
- Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 20 Indennità di servizio esterno
- Art. 21 Indennità di funzione
- Art. 22 Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (
- Art. 23 Indennità di reperibilità
- Art. 24 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari disposizione organizzativa
- Art. 25 Messi notificatori

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER L'AREA DI VIGILANZA

- Art. 26 Prestazioni di personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 27 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

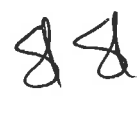
A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be full names and others being initials or abbreviations.

RISORSE E PREMIALITÀ DEL PERSONALE

- Art. 28 Fondo risorse decentrate: costituzione
- Art. 29 Fondo risorse decentrate: utilizzo
- Art. 30 Integrazione risorse decentrate
- Art. 31 Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 32 Sponsorizzazioni
- Art. 33 Strumenti di premialità
- Art. 34 Disciplina della performance e del premio individuale

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 35 Norme finali



DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

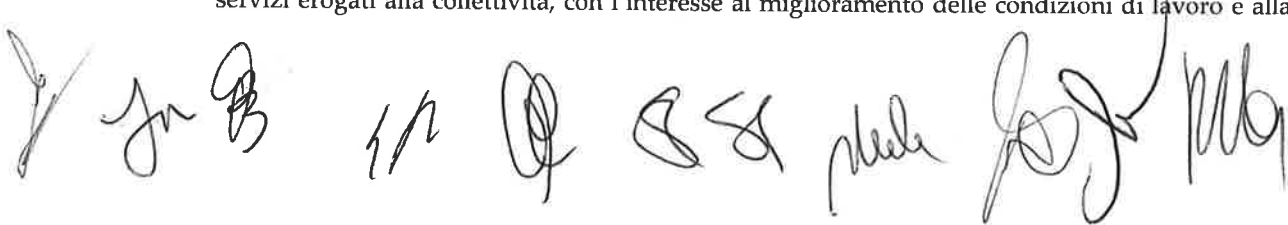
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.
2. 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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
3. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva ad eccezione dei nuovi istituti che remunerano le indennità di nuova istituzione del C.C.N.L. 16 novembre 2022 che decorrono dal 1° gennaio 2023.
4. 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.
5. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
6. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. 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 C.C.N.L. di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili, e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
7. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente contratto decentrato integrativo i richiami ad articoli di CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16 novembre 2022.

ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando sorgano controversie sull'interpretazione autentica del C.C.D.I., le Parti firmatarie del presente accordo si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, come organo di interpretazione autentica.
2. La Parte invia all'altra la richiesta per iscritto.
3. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
4. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto, salvo che essa non comporti una incidenza retroattiva sulla finanza del Comune, per i cui casi varrà solo per il futuro.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dal C.C.D.I..

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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. La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la Delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 del C.C.N.L., nei casi in cui ritiene di attivare la contrattazione. La convocazione viene effettuata in forma scritta anche a mezzo posta elettronica. L'eventuale rinvio chiesto unitariamente dalla Delegazione sindacale può essere accordato dall'Amministrazione ma l'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare contestualmente con la convocazione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, di norma cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni dopo l'incontro precedente.
4. Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione di norma dieci giorni prima dell'incontro e non oltre venti giorni successivi all'acquisizione della richiesta, fatte salve le diverse disposizioni contrattuali.
5. 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 C.C.N.L..

ART. 4 - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEGLI STESSI

1. Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19 settembre 2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti ;
 - b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di Legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e sepoltura delle salme;
 - d) il servizio di polizia locale;
 - e) il servizio preposto al versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;
 - f) i servizi relativi alla rete stradale nel caso di sgombero neve, i servizi idrici, fognari e di depurazione, di raccolta rifiuti da parte delle ditte appaltatrici e/o gestori dei servizi in questione, Protezione civile limitatamente ad un servizio di reperibilità
2. I dirigenti, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

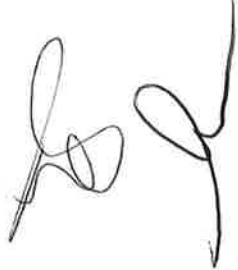
SERVIZIO	PERSONALE IN SERVIZIO
Stato civile	1
Elettorale	1 limitatamente alle scadenze di legge
Polizia locale	1 dipendente per turno



Cimiteriali, stradali, protezione civile	1
Servizio preposto al pagamento dei contributi previdenziali	1 limitatamente alla scadenza del versamento dei contributi previdenziali






ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 5 – CRITERI PER LA FLESSIBILITÀ D'ORARIO

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base:
 - relativamente all'orario mattutino di lunedì e mercoledì:
 - anticipando l'entrata di 15 minuti o posticipando la stessa di 30 minuti;
 - anticipando l'uscita di 15 minuti o posticipando la stessa di 30 minuti;
 - 30 minuti nelle altre giornate e nei rientri pomeridiani di lunedì e mercoledì.
2. Le ore maturate in regime di flessibilità potranno essere recuperate entro e non oltre i due mesi successivi al mese di maturazione, decorsi i quali non rientreranno più nella disponibilità del dipendente. Allo stesso modo, il dipendente con un saldo mensile negativo è tenuto a recuperare l'orario non prestato entro e non oltre i due mesi successivi.
3. Non possono usufruire delle succitate fasce di flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato in turni o che lavorino in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio il dirigente può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti per la tutela di esigenze di ordine personale, sociale o familiare, in aderenza a quanto previsto dall'art. 36 del C.C.N.L..
5. Negli stessi casi di cui al comma precedente possono essere concessi, previa richiesta scritta e motivata del dipendente, dal dirigente ulteriori forme di articolazione giornaliera o settimanale dell'orario, fermo rimanendo il rispetto del debito orario settimanale nonché delle esigenze di servizio con particolare riferimento agli orari di apertura al pubblico degli uffici.
6. Al fine di incentivare e favorire l'applicazione dell'istituto della flessibilità per determinate categorie di lavoratori, indicate attualmente nei commi precedenti, si concorda: un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti per cinque giorni a settimana (ARAN CFC13 *"[...] L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti su cinque giorni a settimana risulta conforme alla fattispecie del comma 1 dell'art. 23 (prestazione di lavoro giornaliera eccedente le sei ore) ivi compresa l'obbligatorietà della pausa, in ossequio anche a quanto disposto dal d.lgs. n. 66/2003 in materia."*).

ART. 6 – MOMENTI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. Al fine di favorire momenti di socializzazione e di incremento del benessere organizzativo atti a migliorare i processi lavorativi, sono consentiti momenti di condivisione, "briefing informali" o c.d. "pause caffè", complessivamente non superiori a 15 minuti per ciascuna giornata lavorativa in cui non vi è rientro e a due periodi di 15' ciascuno per ciascuna giornata lavorativa in cui vi è rientro pomeridiano. Va garantita sempre la presenza di almeno il 50% degli addetti e comunque il servizio al pubblico.
2. Dette pause devono essere dirette ad instaurare corrette relazioni interpersonali, stimolare il confronto di idee, lo scambio di informazioni funzionali, la condivisione di opinioni e di obiettivi, tali da favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro accogliente e coinvolgente, nonché la coesione sociale e il senso di appartenenza. Esse non devono creare condizioni di disservizio negli uffici e non devono interferire sull'attività lavorativa giornaliera da eseguire.
3. Nei giorni di rientro pomeridiano contrattualmente previsti (o dovuti per attività di lavoro straordinario e/o recupero eccedenti la mezz'ora) la pausa pranzo non deve essere inferiore ai 30 (trenta) minuti. Qualora l'astensione dal lavoro per la pausa pranzo sia certificata da timbratura attestante una pausa inferiore ai 30 minuti, la stessa verrà comunque automaticamente computata di durata pari a 30 (trenta)

minuti, mentre, qualora si verificasse un'assenza di timbratura in uscita/entrata relativamente al suddetto intervallo, la pausa pranzo sarà computata in 1 (una) ora, ovverosia nel limite massimo consentito. La durata della pausa pranzo non può eccedere le tre ore.

4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita dal presente contratto, può essere autorizzata per la tutela di esigenze di ordine personale, sociale o familiare, in aderenza a quanto previsto dall'art. 34 del C.C.N.L.. Resta fermo l'obbligo della pausa di almeno 10' al fine del recupero di energie psicofisiche qualora la prestazione giornaliera ecceda le sei ore, e di almeno 30' se utilizzata per la consumazione del pasto.
5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (attività di Polizia locale per accertamento incidenti).

ART. 7 – RIDUZIONE ORARIO

1. Si conferma per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni finalizzato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, una riduzione di orario che viene rideterminato in 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. L'applicazione della riduzione oraria viene effettuata in modo da garantire comunque:
 - a) il rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità;
 - b) la coerenza con le linee strategiche dei servizi individuate dai competenti organi dell'ente;
 - c) i livelli quantitativi e qualitativi dei servizi resi all'utenza esterna ed interna;
 - d) la riduzione di attività straordinaria che è comunque vincolata al limite di spesa.

ART. 8 - ELEVAZIONE LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE LAVORO STRAORDINARIO

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 3.

ART. 9 - RECUPERO FESTIVITÀ INFRASETTIMANALE PERSONALE TURNISTA

1. Su richiesta del lavoratore turnista, le prestazioni di lavoro svolto in una giornata festiva infrasettimanale possono dare luogo a riposo compensativo, in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.



DISCIPLINE PARTICOLARI

ART. 10 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E FORMAZIONE

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polyvalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019 2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

ART. 11 - MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller one, then the letters 'SS' and 'B' written separately, and finally a series of more complex, overlapping signatures and initials on the right side.

ART. 12 - PRINCIPI GENERALI

1. Le progressioni economiche all'interno delle categorie / aree si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

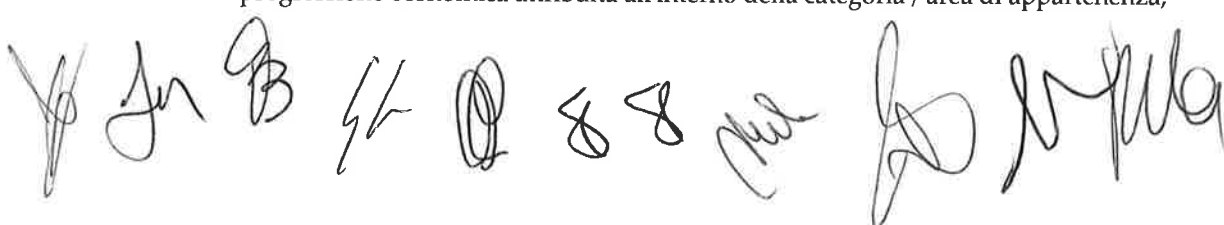
ART. 13 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE / AREE

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite annualmente, in base ad una programmazione anche pluriennale, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo. Le risorse derivanti dalla cessazione di personale dipendente titolare di progressioni economiche saranno destinate l'anno successivo al termine del rapporto di lavoro al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. In sede di accordo annuale potranno essere definite altre risorse da destinare all'istituto della progressione economica.
4. La decorrenza delle progressioni economiche non può avere data anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7, comma 4°, lett. c) del C.C.N.L. e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i requisiti ed i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie / aree sono i seguenti:

1. un'anzianità di servizio di almeno trentasei mesi nella posizione economica riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione;
2. punteggio medio acquisito in sede di valutazione della prestazione superiore al 50% del punteggio massimo;

la graduatoria, per l'assegnazione della progressione economica tra i dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene così calcolata:

- valutazione riportata negli anni precedenti facendo riferimento ad un arco temporale massimo di tre anni nella misura massima del 60%.
- Il restante 40% verrà calcolato con particolare riferimento alle competenze individuali riguardante le competenze, ed i comportamenti professionali ed organizzativi attribuendo due punti per ogni anno di servizio anche in altri Enti; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza. Si specifica che il servizio utile, oggetto del presente punto, decorre dalla data di inquadramento nell'ultima progressione economica attribuita all'interno della categoria / area di appartenenza;



- il 40% viene commisurato all'anzianità massima rilevata in sede di selezione;
 - assenza negli ultimi due anni antecedenti alla data di progressione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
 - A parità di punteggio nella valutazione della Performance verrà data la precedenza:
 1. al dipendente con maggiore anzianità di servizio nello stesso differenziale stipendiale all'interno dell'Ente;
 2. in caso di ulteriore parità al dipendente inquadrato nel differenziale stipendiale più basso dell'area;
 3. in caso di ulteriore parità al più anziano d'età.
6. i criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività, tuttavia al fine di uniformare le valutazioni individuali del personale si procederà ad una ponderazione tra settori.
 7. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.
 8. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e 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. A tale fine il dirigente del settore di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari area giuridica di appartenenza. Il Dirigente del settore ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.
 9. Individuato il budget ai sensi del comma 3, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato. Le parti concordano di destinare alle progressioni economiche orizzontali le economie derivanti, a consuntivo, dalla cessazione di dipendenti nell'anno precedente.
 10. Al fine di determinare la graduatoria di merito per individuare i vincitori, verrà applicata la seguente formula:
 1. quota relativa alla scheda di valutazione (peso del 60% sul punteggio finale) – valore "X":

$$X = \text{punteggio scheda dipendente} \times 60 / \text{punteggio massimo scheda}$$
 2. quota relativa alle competenze individuali – valore "Y":

$$Y = \text{punteggio del partecipante} \times 40 / \text{punteggio massimo rilevato tra i partecipanti}$$
 3. punteggio da indicare nel prospetto di selezione della progressione – valore "Z":

$$Z = X + Y$$
 11. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma precedente, tenuto conto che comunque non può superare il punteggio massimo assegnabile.
 12. Una volta elaborate le graduatorie per ciascuna ed individuati i vincitori della selezione, qualora si registrassero somme non distribuite della quota destinata ad una o più categorie / aree, si procederà - nell'ambito della capienza complessiva del fondo delle risorse decentrate - all'arrotondamento per eccesso dell'importo ad esse destinato mediante scorrimento della graduatoria fino all'unità successiva.
 13. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria / area, nei limiti del budget disponibile.







FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

ART. 14 – PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità accessorie sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza, salvo diversamente specificato.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per l'esercizio di specifiche attività implicanti un incremento qualitativo della prestazione, nonché per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel C.C.N.L. o nel presente contratto integrativo.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 e relativa Dichiarazione congiunta n. 13, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti articoli, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

ART. 15 – COMPENSI: DECORRENZA, CUMULABILITÀ E LIMITI

1. Gli istituti previsti dal presente capo trovano applicazione a decorrere dal **1° gennaio 2023, salvo diversamente espressamente disposto**.
2. Le indennità per particolari responsabilità o compensi per specifiche prestazioni collegate a progetti individuali o di gruppo, ad attività di rischio, disagio o turno, laddove venissero a coincidere in un unico soggetto, sono cumulabili comunque sino alla concorrenza della misura massima prevista dal C.C.N.L.
3. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale si aggiungono al premio della performance (organizzativa e/o individuale), il quale viene ridotto di una somma equivalente alla percentuale, riportata in tabella, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato al premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti. La decurtazione viene applicata secondo la seguente tabella:

Ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	Percentuale di riduzione del premio della performance (organizzativa e/o individuale)
Oltre € 5.000,00	10%

4. Al fine della correlazione tra i compensi accessori per specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione viene decurtata (totalmente o parzialmente) al

raggiungimento di un determinato importo percepito a titolo di incentivo. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di Elevata qualificazione. La decurtazione viene applicata secondo la seguente tabella:

Ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato
Oltre € 5.000,00	10%

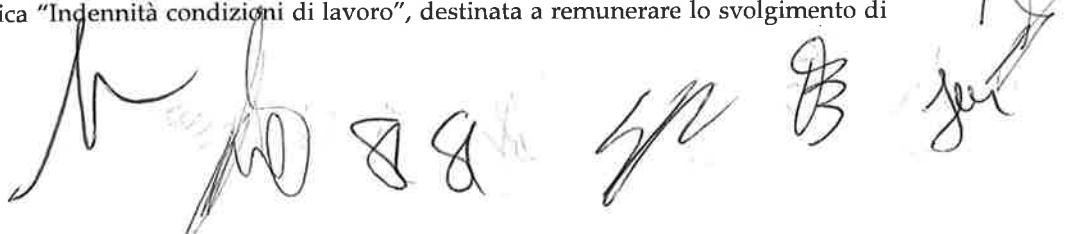
5. Le decurtazioni decorrono dal 1° gennaio 2023 e vengono applicate ai premi della performance e di risultato riferiti all'anno 2023 e successivi.
6. I compensi per specifiche disposizioni di legge debbono essere considerati al netto degli oneri carico Ente (Incentivi progettazione, Funzioni tecniche).

ART. 16 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati sulla base di specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a. compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b. incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c. compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d. compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e. compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f. incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g. compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

ART. 17 – INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'ente corrisponde un'unica "Indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di



attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro. Tale indennità sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

2. L'indennità è riconosciuta negli importi (determinati entro i valori minimi e massimi, € 1,00 - € 10,00.= previsti dal C.C.N.L.) e alle figure indicate nella tabella costituente allegato n. 1 al presente contratto integrativo determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del C.C.N.L. 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'indennità viene determinata, relativamente alle attività effettivamente svolte dal dipendente – non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per nessuna causa -, previa valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1.
4. Il Dirigente è tenuto alla concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e conseguentemente, annualmente, a comunicare all'Ufficio Personale i nominativi delle persone che rientrano nei casi previsti e sopra elencati.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con apposito atto, avviene annualmente previo resoconto del dirigente competente, sulla base dei dati consuntivi e desunti:
 - dal sistema di rilevazione di presenze / assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio.
6. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) Disagiate:

prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori del turno della reperibilità. Condizioni:

- la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità;
- il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio

oppure

- il disagio è correlato alle prestazioni lavorative svolte dal personale impegnato in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa.

Le attività di cui di cui sopra devono essere programmate e non danno diritto alla percezione di indennità qualora vengano svolte in prosecuzione dell'orario di lavoro. Lo stacco lavorativo minimo per la corresponsione dell'indennità è di 2 ore.

Si precisa che tale indennità non remunera situazioni derivanti dall'istituto della reperibilità prevista dall'art. 24 del C.C.N.L. 21 maggio 2018;

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:

utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

c) Implicanti il maneggio valori:

L'indennità compete ai dipendenti privi di Posizione organizzativa formalmente adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, purché i valori quotidianamente maneggiati siano almeno pari ad € 50,00.

ART. 18 – INDENNITÀ DI TURNO

1. 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 avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. In applicazione dell'art.7 comma 4 lettera l CCNL 16.11.2022 si concorda:
 - f. che il principio della distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni debba ritenersi correttamente applicato, in presenza di un rapporto di almeno 60% a 40% tra orario antimeridiano e pomeridiano nell'arco di un mese;
 - g. che il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del C.C.N.L. può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

ART. 19 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. 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 di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione 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 tutte le fattispecie indicate, eccetto la lettera e):
- a) è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge);
 - b) l'indennità per specifiche responsabilità non è frazionabile e viene erogata a maturazione del diritto, in un'unica soluzione, di norma entro il mese di marzo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente;
 - c) si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale);
 - d) per ogni funzione compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità annua:

Tipologia funzione	Indennità annua
Lettera d), g), i), k)	€ 200,00.=
Lettera a), b), f), h), l), m)	€ 250,00.=
Lettera c)	€ 300,00.=
Lettera j)	Sono retribuite ai sensi dell'art. 12 del presente C.C.D.I.

3. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale di cui alla lettera e), che non risulti incaricato di Elevata qualificazione:
- a) dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00;
 - b) è erogata in un'unica quota annuale, solo a seguito di valutazione dell'attività svolta e verifica dei risultati ottenuti mediante applicazione di quanto previsto dal sistema di valutazione approvato dall'Ente. L'espressione di "specifiche responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano;
 - c) l'attribuzione dell'indennità di cui al presente comma presuppone l'individuazione, con apposito atto amministrativo, a cura del Responsabile di settore dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:
 - I. Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
 - II. Responsabilità di coordinamento;
 - III. Responsabilità di programmazione;
 - IV. Responsabilità di controllo della spesa e dell'entrata;
 - V. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione nell'ambito dei sistemi informativi;
 - VI. Responsabilità di sistemi relazionali complessi e svolgimento di funzioni per cui è prevista

l'iscrizione ad un albo professionale;

- d) al fine dell'attribuzione delle specifiche responsabilità devono essere esercitate almeno due delle specifiche responsabilità di cui all'elenco del punto precedente;
- e) l'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento. I risparmi derivanti dall'applicazione di tali decurtazioni rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 112/2008. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
- f) il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
- g) la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.
- h) in sede di contrattazione decentrata annuale le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Dirigente di Settore provvede al riparto nell'ambito del Settore di competenza, sulla base di criteri di dettaglio stabiliti in sede di conferenza dei Dirigenti.

ART. 20 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

- 1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 3,00. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
- 2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività esterna. Condizione per l'erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 70% dell'impiego orario giornaliero.
- 3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna notturna di un minimo di 4 (quattro) ore continuative – comprese tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo - viene erogata una indennità giornaliera pari a 6 euro.

ART. 21 – INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 97 C.C.N.L.)

- 1. Gli enti possono erogare al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
- 3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del C.C.N.L..
- 4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del C.C.N.L..
- 5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
 - 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 cui all'art. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del C.C.N.L..

ART. 22 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema flessibile di 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 C.C.N.L. e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

ART. 23 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

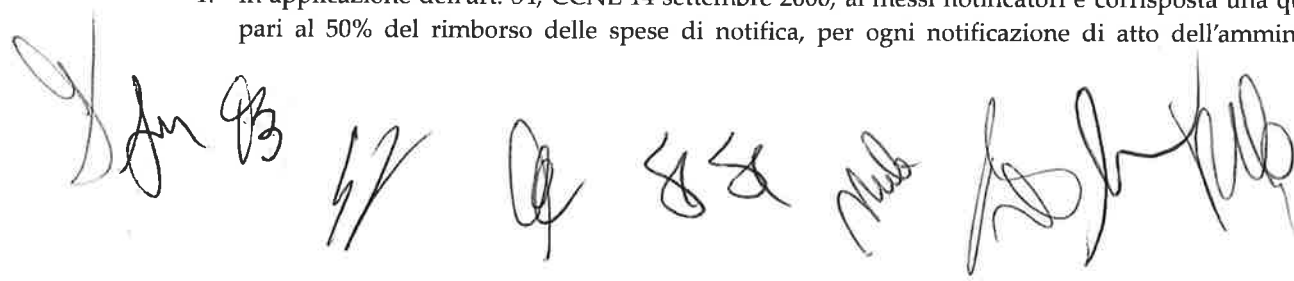
1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità, individuata in € 12,00 per 12 ore al giorno. 1. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
3. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. In periodi di particolare attività detto numero può essere ulteriormente elevato, fermo rimanendo il limite massimo di n. 32 turni di reperibilità nel corso di un periodo quadrimestrale da intendersi a scorrimento.
4. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati e degli atti comunicati dal competente dirigente.

ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, tenuto conto in misura ponderata della retribuzione di posizione in godimento.
2. In caso di conferimento ad un titolare di incarico di Elevata qualificazione di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata qualificazione, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'Organismo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

ART. 25 – MESSI NOTIFICATORI

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including full signatures and various initials, likely representing the approval of the document by different parties.

finanziaria.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Pla
m

h
88
B
ju

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER L'AREA DI VIGILANZA

ART. 26 - PRESTAZIONI DI PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale di Polizia Locale, 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 D.L. n. 50/2017 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 C.C.N.L..
2. Il personale dipendente coinvolto nel lavoro aggiuntivo, è tenuto comunque ad utilizzare gli strumenti di rilevazione della presenza.
3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. 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 C.C.N.L. dell'1 aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del C.C.N.L. e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del C.C.N.L. dell'1 aprile 1999.
5. 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 da ciascun Ente.
6. Le parti di cui all'articolo 3 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

ART. 27 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. L'Ente determinerà annualmente, secondo quanto disposto dall'art. 208, commi 4 lettera c), e 5 del D.Lgs. n. 285/1982, una quota di proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi da destinare ai sensi di quanto previsto dall'art. 98 del C.C.N.L. al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio a favore dei dipendenti che prestano servizio di vigilanza. Per l'anno 2023 la quota di proventi da destinare al Fondo Perseo Sirio viene quantificata in euro 800,00.=. Le modalità operative potranno essere disciplinate da apposito Regolamento.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including full signatures and various initials, likely representing the approval of the document by different officials.

ART. 28 – FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE

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 C.C.N.L..
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nel C.C.N.L. e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
3. Il Fondo risorse decentrate oltre che all'importo di cui all'art. 67 c. 1 è composto da:
 - risorse variabili, che possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previsti nel P.E.G. (Piano esecutivo di gestione – Piano delle Performance) o in aggiornamenti successivi.
 - risorse variabili aggiuntive del C.C.N.L., per l'incremento delle dotazioni organiche nonché per il conseguimento di specifici obiettivi individuati dall'Amministrazione comunale e al cui raggiungimento sia correlato apposito trattamento accessorio. Le risorse finanziarie disponibili a tal fine possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
 - risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) C.C.N.L., il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
6. 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 C.C.N.L..
7. Secondo quanto previsto dall'art. 79 C.C.N.L., le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, degli incarichi di Elevata qualificazione, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto degli incarichi di Elevata qualificazione, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative è necessario l'accordo con le parti sindacali.

ART. 29 – FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 C.C.N.L., sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso C.C.N.L..
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, 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 C.C.N.L. del 14.9.2000;

- e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 C.C.N.L.;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

ART. 30 - INTEGRAZIONE RISORSE DECENTRATE

1. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4 C.C.N.L., è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'Ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio ed è destinata a quanto previsto all'art. 68 del C.C.N.L..

ART. 31 - RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

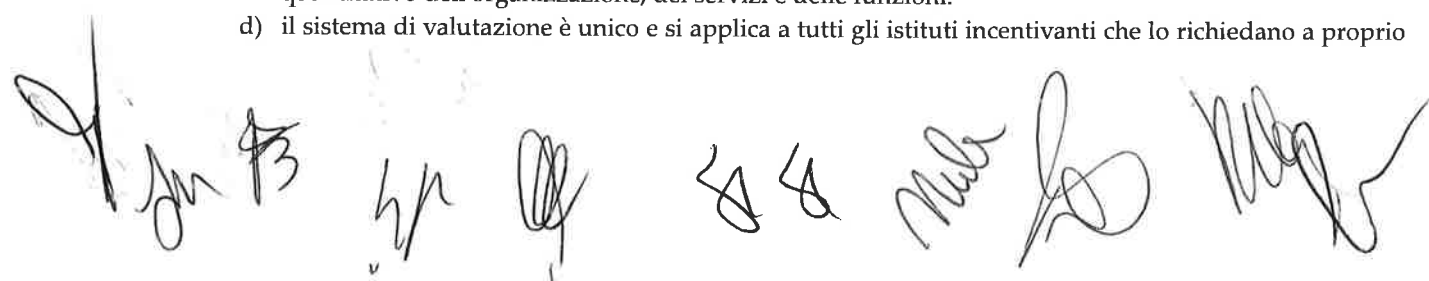
1. Secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle EQ sono poste a carico del bilancio degli enti.
2. Nel caso che, a monte del processo organizzativo, l'ente preveda minori stanziamenti per un nuovo assetto delle EQ, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato con il risparmio effettuato.
3. Nel caso l'ente intendesse aumentare il fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, è necessario l'accordo con le parti sindacali.

ART. 32 - SPONSORIZZAZIONI

1. Le risorse destinate ad incrementare la produttività del personale dipendente derivanti da sponsorizzazioni di cui ad apposito Regolamento, sono ripartite tra tutto il personale dipendente, con esclusione delle posizioni organizzative.

ART. 33 - STRUMENTI DI PREMIALITÀ

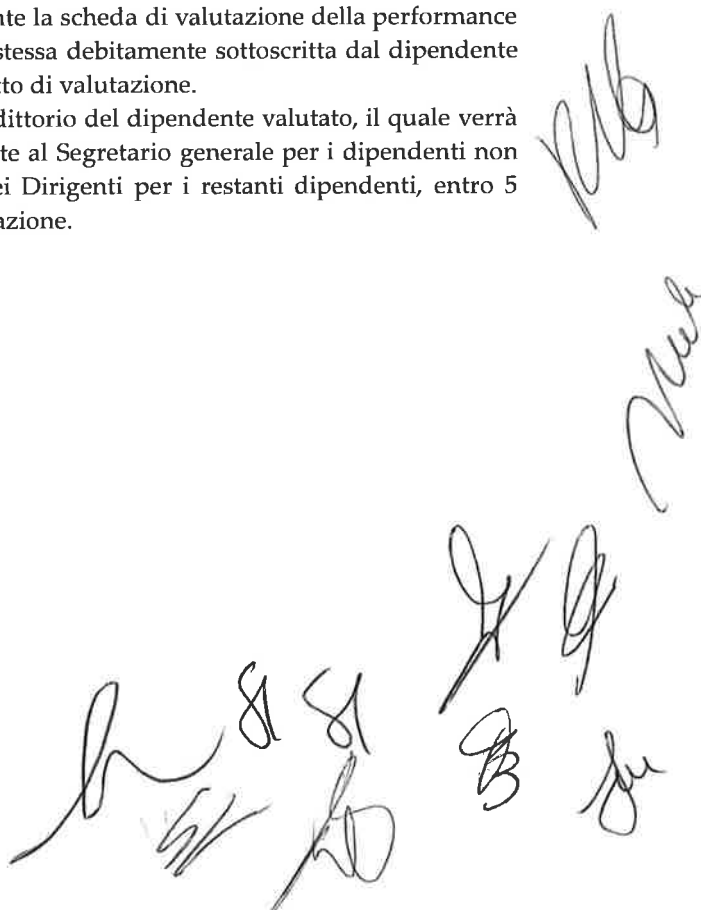
1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.
 - b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge.
2. Le parti convengono altresì:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.
 - b) le risorse – attraverso il sistema di valutazione – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.
 - d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedano a proprio



fondamento.

ART. 34 – DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE E DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:
valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.
2. Le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:
 - a. 40 % performance individuale:
 - Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 80 del C.C.N.L..
 - b. 60 % performance organizzativa:
 - 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.
3. Per la quantificazioni dei premi relativi alla performance si rimanda al "Sistema permanente di valutazione" allegato al C.C.D.I. 2014 ed ivi allegato.
4. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del C.C.N.L. vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a. al personale che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera b) del predetto C.C.N.L. pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
 - 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;
 - c. annualmente viene destinata la cifra di € 3.000,00.= alla differenziazione del premio individuale;
 - d. l'importo di cui alla lettera c) è suddiviso garantendo la valorizzazione di almeno un dipendente per ciascuno di tre settori e dell'Unità Funzionale autonoma Polizia Locale.
5. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti a tempo indeterminato neo assunti nell'Ente che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 90 giorni lavorativi (o 3 mesi di calendario).
6. I dirigenti / responsabili dopo aver consegnato al dipendente la scheda di valutazione della performance individuale, trasmettono all'Ufficio Personale copia della stessa debitamente sottoscritta dal dipendente entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.
7. Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale verrà sentito oralmente e potrà altresì, presentare memorie scritte al Segretario generale per i dipendenti non alle dirette dipendenze dello stesso e alla Conferenza dei Dirigenti per i restanti dipendenti, entro 5 giorni dalla data di consegna della relativa scheda di valutazione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'PUB'. Below it, there are several smaller, more compact signatures and initials, including what looks like 'su' and 'B'. The handwriting is cursive and somewhat informal.

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 35 – NORME FINALI

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'G. B.', followed by 'S.S.', then a signature that looks like 'P.', and finally a large, stylized signature that could be 'M. B.' or similar. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around these main signatures.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO
(valore giornaliero: minimo 1,00 - massimo 10,00)

A) ATTIVITA' DISAGIATE			da riproporzionare in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale
condizioni		importo giornaliero	
espletamento di servizi urgenti "su chiamata" fuori turno di reperibilità:			
a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità ed il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio		5,00	NO
b) il disagio è correlato alle prestazioni lavorative svolte dal personale che si occupa in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa			
B) ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI			da riproporzionare in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale
condizioni	profili professionali	importo giornaliero	
svolgimento prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale	• Operai (Cat. B) • Operatori addetti alla pulizia dei locali • Messi notificatori	1,36	SI
C) MANEGGIO VALORI			da riproporzionare in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale
condizioni	valori mensili maneggiati	importo giornaliero	
Valore minimo giornaliero maneggiato € 50,00.=	- fino ad € 800,00.= - da € 800,00.= a € 1.500,00.= - superiore a € 1.500,00.=	0,00 1,00 2,00	NO

[Handwritten signatures and initials]

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE ECONOMICA

ANNO 2023

[Handwritten signatures and initials]

ART. 1: QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel Contratto collettivo decentrato integrativo di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. Il contesto normativo è il seguente:
 - Decreto Legislativo. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 - comma 2-, 5, 7 - comma 5-, 40 - commi 1, 3-bis e 3-quinquies-, 45 - commi 3 e 4-;
 - Decreto Legislativo 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - Decreto Legislativo 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni a norma dell'art. 2 comma 3 della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del Decreto Legislativo n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
 - Decreto Legge 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica, in particolare art. 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21;
 - Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
 - Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
 - Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 94, convertito in Legge 28 giugno 2019, n. 58;
 - deliberazioni n. 7/2017 e n. 24/2017 della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 600 del 1° dicembre e successive modifiche;
 - Contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigente - comparto Regioni/Autonomie Locali - sottoscritti in data 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009 e 21 maggio 2018;
 - Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente - comparto Funzioni locali - sottoscritto in data 16 novembre 2022;
2. Le parti si danno reciproco atto che alla luce del C.C.N.L. 16 novembre 2022, in questa sede viene altresì sottoscritto il C.C.D.I. - parte normativa - annualità 2023-2024-2025, che disciplina puntualmente le indennità che il contratto nazionale demanda alla contrattazione decentrata per la loro definizione.

ART. 2: AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 8 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Cittadella con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato - di durata minima superiore a sei mesi - pieno o parziale.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente contratto riguarda l'anno 2023 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo che detti norme incompatibili con il presente Contratto decentrato integrativo.

ART. 3: INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Le parti prendono atto che:



1. "... le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate ..." (articolo 40, comma 3 del Decreto Legislativo 165/01);
2. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di Contratto collettivo decentrato integrativo vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 4: DISCIPLINA GENERALE

1. Per quanto non previsto dal presente accordo ed in quanto compatibili con i soli contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, si rimanda al C.C.D.I. - normativo - annualità 2023-2024-2025.
2. Viste le delibere di Giunta comunale:
 - 19 luglio 2023, n. 232, "Approvazione progetti del personale dipendente - anno 2023";
 - 2 ottobre 2023, n. 332, "Direttive alla delegazione trattante per la contrattazione decentrata anno 2023";
 - 18 ottobre 2023, n. 335, "Approvazione progetto del personale dipendente - Anno 2023";
 - 13 novembre 2023, n. 387, "Art. 79, comma 3, CCNL 16 novembre 2022. Stanziamento risorse incrementalì per salario accessorio per un impoto corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018".

ART. 5: INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Di rimanda al regolamento approvato con delibera di Giunta comunale 24 maggio 2023, n. 143, per la normazione dell'istituto degli incarichi di Elevata qualificazione.
2. Per l'ammontare del fondo per gli incarichi di Elevata qualificazione:
 - si conferma, ai sensi dell'articolo 67, comma 1° del C.C.N.L. 21 maggio 2018, l'importo di € 86.571,27=;
 - si integra dell'importo di € 1.500,00=, così come determinato in sede di incontro sindacale in data 17 luglio 2023 e recepito dalla deliberazione di Giunta comunale 19 luglio 2023, n. 232;
 - si integra dell'importo di € 678,10= (importo al netto di relativi oneri riflessi), in applicazione di quanto disposto dall'art. 79, comma 3 del C.C.N.L. 16 novembre 2022 e della delibera di Giunta comunale 13 novembre 2023, n. 387.
3. Si precisa, con riguardo ad eventuali risparmi derivanti dalla mancata erogazione delle risorse stanziare per le Posizioni organizzative e le Altre professionalità nell'anno 2023, che gli stessi vanno in economia dell'Ente.

ART. 6: PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Le parti concordano che le progressioni economiche orizzontali realizzabili nel corso del 2023 sono finanziate dalle risorse economiche della parte stabile del fondo, destinando una somma pari ad € 9.200,00=, prevedendo il seguente numero di passaggi:

Cat. B	1
Cat. C	5
Cat. D	3

2. Per quanto attiene agli anni successivi al 2023, le parti concordano di destinare alle progressioni



economiche orizzontali le economie derivanti, a consuntivo, dalla cessazione di dipendenti nell'anno precedente.

3. Le parti si impegnano di continuare nei prossimi anni il percorso delle progressioni economiche all'interno delle categorie / aree, in base alla disponibilità del fondo.

ART. 7: FONDO DI CUI ALL'ARTICOLO 79 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 16 NOVEMBRE 2022

1. Le risorse "decentrate" destinate per l'anno 2023 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - determinate con i criteri previsti dagli articoli 79 e 80 del Contratto collettivo decentrato integrativo del 16 novembre 2022 - sono state definite, sia nella parte di finanziamento che di destinazione, negli allegati alla presente ipotesi di C.C.D.I. - anno 2023.
2. A seguito di ricostruzione dei fondi delle risorse decentrate 1995-2020, con determina 19 novembre 2021, n. 1112, è stato calcolato l'indebitato di € 124.966,11.= - causa pagamento di somme eccedenti il limite del fondo in tre annualità, nel periodo dal 2010 al 2014 - pertanto nel fondo 2022 si procede al recupero della prima di tre rate, pari ad € 41.655,37.=, ai sensi dell'articolo 4, comma 1° del D.L. 6 marzo 2014, n. 16, così come modificato dalla Legge di conversione 2 maggio 21, n. 68 e dell'articolo 40, comma 3-quinquies, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).
4. La ripartizione della disponibilità dei fondi di cui al presente articolo è esposta nell'allegato sub b del presente accordo. Con il presente accordo si conviene di liquidare i compensi normati con il C.C.D.I. - normativo - annualità 2023-2024-2025, che sono finanziati come meglio esposto nell'allegato prospetto di destinazione delle risorse ivi allegato.
5. Le eventuali economie non vincolate derivanti dalla mancata erogazione delle somme stanziare per la parte stabile verranno redistribuite nell'ambito della produttività collettiva ed individuale secondo il sistema di valutazione vigente, mentre le eventuali economie derivanti dalla parte variabile del fondo costituiscono economia di bilancio a favore dell'Ente.
6. Deve essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità.

ART. 8: INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

1. Incentivo ex D.Lgs. 163/2006

Le parti prendono atto che, nella composizione del fondo di cui all'allegato "a", non sono state stimate somme puntuali da destinare alla finalità di cui all'art. 92 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163: ciò perché le stesse sono stimabili solo a consuntivo sulla base delle risultanze della gestione annuale e sono neutre con riferimento ai limiti del fondo. Le somme degli incentivi connessi ai servizi legati all'ingegneria ed all'architettura sono direttamente accantonati all'interno dei quadri economici delle opere pubbliche e liquidati secondo quanto previsto nel precedente Regolamento comunale. Infine, dette somme sono neutre ai fini dell'impatto sul limite del fondo del personale dipendente.

2. Incentivo ex D.Lgs. 50/2016

Si stabilisce di riconoscere ai dipendenti aventi diritto la liquidazione degli incentivi spettanti per le Funzioni tecniche di cui all'articolo 113, comma 2°, del D.Lgs. 50/2016 (secondo quanto stabilito dal vigente regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale 31 luglio 2017, n. 126), dando atto che tali compensi secondo quanto sostenuto dalla Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 6 del 10 aprile 2016, devono ritenersi non soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli Enti pubblici dall'art. 23, comma 2° del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e quindi esclusi

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

dalla spesa di personale e dalla spesa per il trattamento accessorio dello stesso.

3. Incentivo ex D.Lgs. 36/2023

Si stabilisce di riconoscere ai dipendenti aventi diritto la liquidazione degli incentivi spettanti per le Funzioni tecniche di cui all'articolo 45, comma 3°, del D.Lgs. 36/2023, dando atto che tali compensi devono ritenersi non soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli Enti pubblici dall'art. 23, comma 2° del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e quindi esclusi dalla spesa di personale e dalla spesa per il trattamento accessorio dello stesso.

4. Compensi ISTAT

Compensi connessi a prestazioni per censimenti permanenti della popolazione e delle abitazioni previsti dall'art. 1, commi 227-237 della Legge 27 dicembre 2017, n. 2015. Dette somme sono neutre ai fini dell'impatto sul limite del fondo del personale dipendente.

ART. 9: SPECIFICI OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA'

1. Non sono previsti obiettivi di produttività specifica, art. 67, comma 3°, lettera i) del Contratto collettivo nazionale di lavoro 16 novembre 2022

ART. 10: SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

1. Si conferma quanto stabilito nel Contratto collettivo decentrato integrativo - normativo – annualità 2023-2024-2025.

ART. 11: PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

1. Incrementi di somme previste ai sensi dell'art. 79, co. 2°, lett. b) del C.C.N.L. 16 novembre 2023:
Si rinvia a quanto disposto nella delibera di Giunta comunale 2 ottobre 2023, n. 332, esecutiva e nella delibera di Giunta comunale 19 luglio 2023, n. 232, esecutiva, nonché della delibera di Giunta comunale 18 ottobre 2023, n. 335, dove viene stabilito di destinare € 21.774, 84.= (limite complessivo del 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997) – per:
 - il raggiungimento dei seguenti obiettivi che risultano essere strategici ai fini del perseguimento degli standard di efficienza dell'Ente - € 18.500,00.=:
 - Trasversale tra tutti i Settori: "Fiera Franca- Edizione 2023: Organizzazione allestimento stand comunale";
 - 3° Settore – Servizi Territoriali: "Manifestazioni anno 2023" - € 6.500,00.=;
 - 4° Settore – Polizia Locale: "Vigilanza parchi pubblici e sagre e feste paesane" - € 10.000,00.=;
 - al finanziamento degli incarichi di Elevata qualificazione per € 1.500,00.=;
 - alla remunerazione di ulteriori progetti o della performance individuale ed organizzativa per la somma residua.
2. Incrementi di somme previste dall'art. 79, comma 3° del del C.C.N.L. 16 novembre 2022 e della delibera di Giunta comunale 13 novembre 2023, n. 387, per un importo pari ad € 3.323,33.= (importo al netto degli oneri riflessi).
3. Con la produttività collettiva ed individuale viene retribuita la qualità del servizio prestato dai dipendenti, secondo la metodologia di valutazione di cui al precedente articolo, nonché di quanto disposto dagli articoli 79 e 80 del C.C.N.L. 16 novembre 2022. Viene stabilita la cifra di € 3.000,00.= da destinare alla differenziazione del premio individuale, di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 16 novembre 2022.
4. Si conferma che le eventuali economie derivanti da assenza per congedo straordinario per assistenza persona disabile saranno ridistribuite tra gli altri dipendenti a titolo di produttività collettiva ed individuale.



5. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
6. Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale verrà sentito oralmente e potrà altresì, presentare memorie scritte al Nucleo di valutazione, entro 5 giorni dalla data di consegna della relativa scheda di valutazione.

Vista la deliberazione di Giunta comunale 13 dicembre 2023, n. 429, esecutiva, di autorizzazione alla sottoscrizione da Parte della Delegazione trattante di Parte pubblica al presente Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa 2023-2024-2025 e parte economica anno 2023.

Il giorno 15 (quindici) dicembre 2023 alle ore 10.30:

La Delegazione di Parte Pubblica nelle persone:

Il Segretario Generale – dr.ssa Di Como Roberta

Il Dirigente 2° settore – dottor Mosele Nicola

Il Dirigente 3° settore – ing. Nichele Emanuele



e le Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

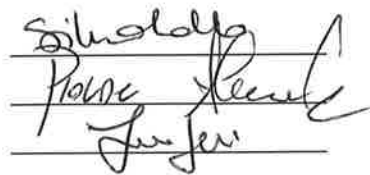
Rappresentanza Sindacale Territoriale

FP CGIL – Galletto Maurizio

FP CISL – Piovan Alessandro

UIL FP – Scarpelli Francesco

CISAL - _____



RSU aziendali

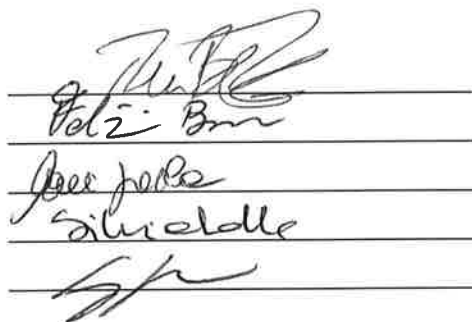
Berlato Renza

Buso Fabrizio

Gazzola Flavia

Lollo Silvia

Reginato Samuela



COMUNE DI CITTADELLA		
CALCOLO DEL FONDO DIPENDENTI ANNO 2023 RISORSE STABILI		
Disposizione	Descrizione	Importo
RISORSE STABILI Articolo 79, commi 1 e 1-bis del CCNL 2019-2021		
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018		
ARTICOLO 79, COMMA 1, LETTERA A	a) risorse di cui all'articolo 67, comma 1 e 2, lettera a), b), c), d), e), f), g) de CCNL 21 maggio 2018:	
	Comma 1: A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL, 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL, 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL, 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"	€ 369.047,81
	Comma 2, lettera a): di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 7.571,20
	Comma 2, lettera b): di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 5.619,77
	Comma 2, lettera c): dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	€ 6.208,02
	Comma 2, lettera d): di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	€ 0,00
	Comma 2, lettera e): degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	€ 0,00
	Comma 2, lettera f): dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;	€ 0,00
	Comma 2, lettera g): degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€ 0,00
ARTICOLO 79, COMMA 1, LETTERA B	un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1-01-2021, si applica quanto previsto al comma 5	€ 7.098,00
ARTICOLO 79, COMMA 1, LETTERA C	risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	€ 0,00
ARTICOLO 79, COMMA 1, LETTERA D	di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi; confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 6.009,90

ARTICOLO 79, COMMA I-BIS	<i>A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3</i>	€ 12.347,17
TOTALE RISORSE STABILI		413.901,87

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: "plb"
 - Middle right: "Mala"
 - Bottom center: "SSA"
 - Bottom left: "H"
 - Bottom center: "B"
 - Bottom right: "su"

COMUNE DI CITTADELLA					
CALCOLO DEL FONDO DIPENDENTI ANNO 2023 RISORSE VARIABILI					
Disposizione		Descrizione			Importo
RISORSE VARIABILI Articolo 79, commi 2-5 del CCNL 2019-2021					
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018					
ARTICOLO 79, COMMA 2, LETTERA A	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018:				
	Comma 3, lettera a): delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;				€ 0,00
	Comma 3, lettera b): della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA				€ 0,00
	Comma 3, lettera c): delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;				€ 65.853,00
	Comma 3, lettera d): degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;				€ 767,70
	Comma 3, lettera f): delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 1/4/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;				€ 0,00
	Comma 3, lettera g): delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;				€ 0,00
	Comma 3, lettera j): di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;				€ 0,00
	Comma 3, lettera k): delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.				€ 0,00
ARTICOLO 79, COMMA 2, LETTERA B	b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa	MS 1997	€ 1.814.570,28	1,20%	€ 21.774,84
		Somme destinate agli incarichi di E.Q.			-€ 1.500,00
ARTICOLO 79, COMMA 2, LETTERA C	c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche commesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL;				€ 0,00
ARTICOLO 79, COMMA 2, LETTERA D	d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/04/1999;				€ 206,08

ARTICOLO 79, COMMA 3	3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL. (DGC 387/2023 – importo al netto degli oneri riflessi)	€ 3.323,33
ARTICOLO 79, COMMA 5	Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita. - Anno 2022	€ 14.196,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		104.620,95
TOTALE GENERALE		€ 518.522,82
DECURATAZIONE		-€ 29.855,57
RECUPERO SOMME AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 3-QUINQUES DEL D.LGS. 165/2001 (APPLICAZIONE DETERMINA NOVEMBRE 2021, N.)		-€ 41.655,37
TOTALE FONDO DA DISTRIBUIRE		447.011,88
La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, ossia nei limiti delle risorse del fondo del salario accessorio dell'anno 2016		

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, ossia nei limiti delle risorse del fondo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 465.413,88	LIMITE FONDO 2016 (€ 470.146,02-4.732,147)
	€ 3.296,19	ART. 33, COMMA 2° DL 94/2019
	€ 468.710,07	LIMITE MAX FONDO 2016
	€ 518.522,82	IMPORTO FONDO 2023
	-€ 88.071,27	FONDO A.P. - P.O.
	€ 69.176,33	DISPOSIZIONI DI LEGGE
	€ 38.646,04	ART. 79, COMMA 6
	€ 206,08	ECONOMIE ANNI PRECEDENTI
	€ 498.565,64	TOTALE FONDO 2023 SOGGETTO A LIMITE
	-€ 29.855,57	DECURTAZIONE

SCHEDA COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

DESCRIZIONE	NOTE	2023
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022		
a) Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi	Di cui destinati alla progr. Econ.: saldo incr. Econ. Cessati/assunti anno precedente	€ 152.000,00
b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004		€ 41.000,00
c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001		€ -
d) l'indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995		€ -
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA - Art. 80, co. 1 C.C.N.L. 2021		€ 193.000,00
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2, CCNL 16/11/2022		
a) premi correlati alla performance organizzativa: quota del 60% delle risorse variabili		€ 80.152,45
b) premi correlati alla performance individuale: quota del 40% delle risorse variabili	Di cui: - maggiorazione premio individuale € 3.000,00 =; - progetti specifici € 16.500,00 =	€ 75.709,80
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis:		
c.1) indennità di rischio	€ 5.390,00	
c.2) indennità di disagio	€ 200,00	€ 6.090,00
c.3) indennità maneggio valori	€ 500,00	
d) indennità:		
d.1) di turno	€ 28.000,00	
d.2) di reperibilità	€ 18.500,00	€ 46.500,00
d.3) 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 quinquies		€ 7.450,00
f) indennità:		
f.1) di funzione di cui all'art. 97	€ -	
f.2) di servizio esterno di cui all'art. 100	€ 4.712,00	€ 4.712,00
g) compensi previsti da disposizione di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere c):		
g.1) incentivo progettazione	€ 10.000,00	
g.2) funzioni tecniche (D.Lgs. 50/2016 e D.Lgs. 36/2023)	€ 50.000,00	€ 65.853,00
g.3) ISTAT	€ 5.853,00	
g.4) compensi di cui all'art. 70-ter	€ -	
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14.9.2000	€ -	€ -
i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili		€ -
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2		€ -
l) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili		€ 9.200,00
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI - Art. 68, co. 2 C.C.N.L. 2018		€ 295.667,25
TOTALE FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE		€ 488.667,25
Somma da recuperare		-€ 41.655,37
TOTALE FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE AL NETTO DEL RECUPERO - DA EROGARE		€ 447.011,88

Verifica rispetto Art. 80, co. 3 C.C.N.L. 2022:

a) Limite destinazione risorse:

Totale risorse art. 79, comma 2 C.C.N.L. 2021: escluse lettere c), d)	€ 22.542,54
Totale risorse art. 80, comma 2, esclusa lettera g) C.C.N.L. 2021	€ 220.614,25
Destinazione risorse rispetta il limite posto dall'art. 80, co. 3 del C.C.N.L. 2021	SI

b) limite destinazione risorse performance individuale:

30% Totale risorse art. 80, comma 3 C.C.N.L. 2021	€ 6.762,76
Performance individuale	€ 75.709,80
Destinazione risorse rispetta il limite posto dall'art. 80, co. 3 del C.C.N.L. 2021	SI



PADOVA

FUNZIONE PUBBLICA CGIL

Via Longhin 117/121 – 35129 Padova
Tel 049/8944225 – Fax 049/8944226
email: funzione.pubblica@cgilpadova.it
pec: funzionepubblica.cgil.pd@pec.it



Padova, 14.12.2023

Al Responsabile risorse umane Comune di Cittadella

Al Segretario Generale Comune di Cittadella

Oggetto: delega alla sottoscrizione del contratto decentrato dell'Ente.

La scrivente OS delega alla sottoscrizione del contratto decentrato normativo 2023/25 ed economico 2023 Silvia Lollo.

Cordiali saluti.

Il Segretario Territoriale FP CGIL Di Padova

Maurizio Galletto

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maurizio Galletto'.