



COMUNE DI MONFUMO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO
FUNZIONI LOCALI
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Copia conforme originale agli atti

In data 27 dicembre 2023 la Delegazione Trattante composta da:

1. *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – SIMONETTO MIRKA – Segretario comunale

Componente – D'ESTE FRANCESCA – Responsabile Area Urbanistica/Edilizia Privata/
Ced/Attività produttive

Responsabile *ad interim* LL.PP./manutenz./patrimonio

2. *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale CISL FP CARRARETTO SILVIA

R.S.U. Aziendale CGIL FP FABRIS CRISTINA

sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – SIMONETTO MIRKA firmato digitalmente

Componente – D'ESTE FRANCESCA firmato digitalmente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP – CARRARETTO SILVIA firmato digitalmente

R.S.U. Aziendale CISL FP – FABRIS CRISTINA firma autografa

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 2 – Verifica dell’attuazione del contratto	5
Art. 3 – Interpretazione dei contratti integrativi	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’	6
Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate	6
Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate	6
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	7
Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate	7
Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	7
Art. 8 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	9
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE	10
Art. 9 – Principi generali	10
Art. 10 – Procedura per la progressione economica all’interno delle aree	10
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA’ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	12
Art. 11 – Principi generali	12
Art. 12 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro	13
Art. 13 – Indennità di servizio esterno	14
Art. 14 – Indennità di specifiche responsabilità	14
Art. 15 – Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	16
Art. 16 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo	16
Art. 17 – Indennità di reperibilità	17
Art. 18 – Indennità di funzione	17
TITOLO II – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	17
Art. 19 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	17
Art. 20 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	18
Art. 21 – Limite individuale annuo banca delle ore	18

Art. 22 – Criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria	19
Art. 23 – Orario multiperiodale	19
Art. 24 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	19
Art. 25 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	20
Art. 26 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione dei servizi	20
Art. 27 – Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	20
Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato	21
Art. 29 – Esclusione turni di lavoro notturni	21
Art. 30 – Clausola finale	22

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale in servizio presso il Comune di Monfumo, 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 somministrazione¹ a tempo determinato.²
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. È fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, c. 8, CCNL)

1. Le parti convengono che con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.

¹ Per il trattamento accessorio dei lavoratori somministrati continua ad applicarsi l'art. 52, comma 5, del CCNL 21.05.2018 il quale prevede nel caso che i relativi oneri siano a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

² Cfr. art. 23 del CCNL, rubricato: "Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione".

2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, c. 5, CCNL)

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4

Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 5

Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;
 - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;

- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL;
 - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL;
 - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale³.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, c. 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
 - c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;

³ L'art. 80, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

- d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, c. 4, lett. b) e art. 80, c. 2, lett. a), CCNL)

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
 - concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
 - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,60, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,75, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 2,00;
 - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno;
 - non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni.⁴
2. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 20 giorni.
3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie, festività soppresse e festività Santo patrono;
 - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)⁵
 - d. congedi per le donne vittime di violenze;
 - e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - f. congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33⁶;
 - h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente⁷;

⁴ Si reputa che per apprezzare l'apporto partecipativo al progetto o programma di attività e i risultati conseguiti sia necessario prevedere un presupposto minimo di presenza da parte del personale.

⁵ Le tipologie afferenti alle lettere a,b e c non sono assenze dal punto di vista giuridico, ma sono state indicate per ragioni di mera praticità.

⁶ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: “..tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ...”

- i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - j. permessi sindacali retribuiti.
4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
 5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa evidenziati nel PIAO, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
 6. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.
 7. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) o di risorse fisse (qualora disponibili) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO.
 8. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 7 avviene in funzione dei seguenti fattori:
 - a) il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);
 - b) il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal PIAO e approvato dalla Giunta.
 9. I residui del budget complessivo teorico assegnato all'obiettivo strategico (derivante da parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo), se finanziati da risorse variabili, costituiscono economie di spesa; altrimenti le economie confluiranno nelle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale.

Art. 8

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, c. 4, lett. b) e art. 80, c. 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

⁷ Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

2. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione di performance ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. A n. 1 dipendente, con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione⁸, che consegua annualmente la valutazione più elevata e comunque non inferiore a 28/30, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente.
6. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
7. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene così determinata:

N	N° dipendenti che concorrono alla produttività aventi diritto alla differenziazione (= n. 1 dipendente)	
M	Media produttività teorica (esito di una prima distribuzione di premio individuale, senza differenziazione)	
P	Totale produttività teorica (somma della produttività che sarebbe spettata senza maggiorazione)	
D	= 30%*M	Valore della differenziazione unitaria
ΣD	N*D	Somma delle differenziazioni spettanti
P1	Totale produttività da redistribuire con sistema proporzionale	
p1	P-SD produttività finale (ricalcolata per ciascun dipendente)	
p2	p1+D (relativa agli N dipendenti meritevoli di differenziazione)	
8. Qualora in sede di contrattazione integrativa venga correlata l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, ai sensi del comma 7, art. 7 del presente CCI, il valore percentuale di cui al comma 6, è quantificato nella misura del 20%.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9

⁸ Per l'Aran (CFL161) la disposizione non è rivolta agli incaricati di E.Q., tuttavia gli enti possono attraverso la contrattazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato adottare un meccanismo simile.

Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
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, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 10

Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva⁹ di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa.
2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche; non verranno ammessi alla suddetta procedura i dipendenti che comunicheranno la propria volontà di non volervi partecipare.
3. (*criteri di partecipazione*) Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è

⁹ Il ccnl 16.11.2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti" ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva. Tuttavia, occorre ricordare che secondo il Mef il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vd ad es. circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019); vd anche Corte dei Conti, sez. giurisdizionale Toscana, n. 288 del 10.11.2020 secondo la quale le progressioni sono legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.¹⁰

4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.
5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
 - a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità – peso: 60%¹¹;
 - b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 10 anni. – peso: 40%¹²;
7. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il funzionario competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.
8. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, 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 collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
9. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
10. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
11. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
12. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità.

¹⁰ In esito del quale, se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e con una sanzione inferiore della multa, si procede alla liquidazione delle spettanze, in caso contrario si provvede con apposito provvedimento alla cancellazione dell'interessato dalla graduatoria.

¹¹ Il peso non può essere inferiore al 40% del totale.

¹² Il peso non può essere superiore al 40% del totale.

13. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
14. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
15. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, salvo il caso di subentro ai sensi dei precedenti commi.

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

Art. 11 Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCID.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 12 Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, c. 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.¹³

¹³ L'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 stabilisce un limite minimo di € 1 al giorno e massimo di € 10 al giorno. Il limite massimo è stato elevato a € 15 al giorno dall'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022.

2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo.
5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:
 - a) **Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute** – l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nella misura a fianco indicata:
 - attività che prevede 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: € 1,60 al giorno;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive: € 1,60 al giorno;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici: € 1,60 al giorno;
 - b) **Implicanti il maneggio valori**: l'indennità compete all'economo comunale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità di € 1,20 giornaliera viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori.
6. Le indennità di cui al punto 5 avranno decorrenza dal 01.01.2023.

Art. 13

Indennità di servizio esterno (art. 7, c. 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

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 € 1,00.¹⁴
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 75% del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile

¹⁴ L'art. 100 del CCNL 16.11.2022 stabilisce un limite minimo di € 1 al giorno e massimo di € 15 al giorno.

di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. L'indennità di cui al presente articolo troverà applicazione dalla data in cui si realizzerà lo scioglimento del servizio di polizia locale gestito a livello di Unione Montana del Grappa ed il Comune si ritroverà nella propria dotazione organica personale di polizia locale.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete alle seguenti figure, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto:
 - a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, responsabile dei Tributi;
 - b) personale che svolge il ruolo di responsabile del protocollo informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
 - c) personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario¹⁵.
2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa ed elettorale;
 - € 150,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - € 350,00 - messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.
3. L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di settore, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano contestualmente specifiche responsabilità e compiti di coordinamento. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
5. Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Responsabile di settore dovrà fare riferimento sono i seguenti:
 - a) Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
 - Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

¹⁵ I contenuti di questo comma e del successivo vanno personalizzati da ogni ente in funzione delle figure presenti e alle quali si ritenga di riconoscere l'indennità in questione; si vedano anche le esemplificazioni contenute nel comma 1 dell'art. 84 del CCNL. Tenuto conto che tutte queste indennità sono a carico del Fondo risorse decentrate, si consiglia di attenersi complessivamente a valori in linea con quelli già in precedenza riconosciuti.

- b) Responsabilità gestionale e di coordinamento, che comprende:
- Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro composti da un numero di addetti superiore rispetto al requisito di cui al comma 4 e realizzazione piani di attività;
- c) Responsabilità professionale e di coordinamento, che comprende:
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi e di processo;
 - Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Responsabile di settore.
6. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. I Responsabili di settore provvedono al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
7. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00 annui, è determinato dal competente Responsabile di settore applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (**Allegato A**) ed è quantificato in base al punteggio assegnato come riportato nella citata scheda.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
9. L'erogazione delle indennità di cui al comma 5 avviene con cadenza mensile mentre quella di cui al comma 2 con periodicità annuale. È proporzionata al periodo di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
10. Le indennità di cui al comma 2 trovano applicazione a decorrere dal 01.01.2023 mentre quelle di cui al comma 7 dal 01.01.2024.

Art. 15

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, c. 4, lett. g) e art. 80, c. 2, lett. g), CCNL

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.¹⁶
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.

¹⁶ L'Aran con parere CFL44 ha affermato che in sede di CCI possano essere individuate le regole per definire la correlazione anche in via quantitativa tra compensi connessi alla performance (individuale e collettiva) e l'entità dei compensi previsti a favore di particolari categorie di personale, da specifiche norme di legge, al fine di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi.

3. Il bilanciamento tra i premi correlati alla performance e gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.
4. La correlazione tra le due tipologie di incentivi è realizzata con il metodo della progressività, fino ad un massimo del 95% dei premi correlati alla performance, di cui alla seguente tabella:¹⁷

Scaglioni di correlazione tra premi correlati alla performance e incentivi specifici			
Scaglioni incentivi specifici - euro	percentuale applicata	fasce di trattenuta - euro	importo massimo progressivo trattenuto - euro
da 0 a 2.000,00	0	- €	0
da 2.001,00 a 4.000,00	25	da 0 a 500,00	500
da 4.001,00 a 6.000,00	50	da 0 a 1.000,00	1.500,00
da 6.001,00 a 8.000,00	70	da 0 a 1.400,00	2.900,00
da 8.001 a 10.000,00	90	da 0 a 1.800,00	4.700,00
oltre 10.001	100	intera eccedenza	

5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.

Art. 16

Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, c. 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

Art. 17

Indennità di reperibilità (art. 7, c. 4, lett. i) e k), e art. 24, c. 4, CCNL 21.05.2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.

¹⁷ Il bilanciamento tra i due compensi corrisponde ad un criterio di progressività, tenuto conto che chi percepisce maggiori compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sopporta una maggiore trattenuta, assicurando comunque il trattamento economico dello scaglione inferiore. Ciò comporta una semplificazione del calcolo, perché non è necessario prevedere una clausola di salvaguardia. I valori proposti degli scaglioni e della relativa ritenuta potranno essere adeguati alla singola realtà dell'ente, riparametrandoli rispetto agli importi di performance ed incentivi effettivamente erogati ai dipendenti.

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore.
4. L'incremento dell'indennità di cui al comma 3 trova applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 18

Indennità di funzione (art. 7, c. 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui al medesimo articolo.
2. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità di funzione. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti.
3. Per quanto riguarda la determinazione dell'importo e le modalità di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 14 del presente CCI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data in cui il servizio di polizia locale non sarà più gestito dall'Unione Montana del Grappa.

TITOLO II

DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 19

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 4, lett. m) CCNL)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'Ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
4. L'Ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

Art. 20

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, c. 4, lett. n), e art. 53, c. 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione), del personale dirigenziale.
3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - g) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;
4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'Ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 21

Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, c. 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL)

1. Lo strumento della banca delle ore verrà istituito con successivo accordo tra le parti e ad avvenuta attivazione della gestione delle presenze con sistemi informatizzati.

Art. 22

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, c. 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato, previo

accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Art. 23

Orario multiperiodale (art. 7, c. 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario; non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 24

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, c. 4, lett. r) e art. 29, c. 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 25

Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s) CCNL e art. 32, c. 3 CCNL)

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 integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 26

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, c. 4, lett. t) CCNL)

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologica si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - a) la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.
 - b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.
 - c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
 - d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

Art. 27

Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, c. 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c. erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 15 del presente CCI.
6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.

Art. 28

Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (art. 7, comma 4, lett. u) e art. 79, CCNL)

1. Annualmente in sede di contrattazione, le parti possono decidere, al fine di potenziare il miglioramento dei servizi, di incrementare le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, con contestuale riduzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL, considerate le esigenze organizzative determinate dai nuovi livelli di responsabilità e coordinamento previsti all'interno della struttura dell'Ente.

Art. 29

Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, c. 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 30

Clausola finale

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.

Allegato A)

TABELLA
per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16.11.2022)

a. RESPONSABILITÀ E COORDINAMENTO DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
3) Apposizione pareri interni di regolarità	Punti da 1 a 5

b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE E DI COORDINAMENTO	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Resp. di coordinamento gruppi di lavoro	Punti da 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE E DI COORDINAMENTO	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Responsabile	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI

INDENNITA'

Oltre 41 Punti	€ 3.000,00;
Da 40 a 41 punti	€ 2.400,00;
Da 11 a 39 punti	€ 1.200,00;
Inferiore a 11 punti (minimo 9)	€ 500,00.



COMUNE DI MONFUMO

Provincia di Treviso

***UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
ANNUALITA' ECONOMICA 2023***

Copia conforma originale agli atti

Il giorno 27 del mese di dicembre 2023 la Delegazione Trattante composta da:

Parte pubblica:

Presidente – SIMONETTO MIRKA – Segretario Comunale

Componente – D'ESTE FRANCESCA – Responsabile Area Urbanistica/Edilizia Privata/

Ced/Attività produttive

Responsabile ad interim LL.PP./manutenz./patrimonio

Parte sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP CARRARETTO SILVIA

R.S.U. Aziendale CISL FP FABRIS CRISTINA

Sottoscrive il presente Contratto Collettivo Decentrato Collettivo (C.C.D.I) per la parte economica 2023:

La Parte Pubblica procede ad illustrare la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023, come da determinazione n. 252 del 18.12.2023, il cui importo complessivo ammonta ad € 21.597,39 così ripartito:

- Parte stabile: € 16.897,39;
- Parte variabile: € 4.700,00.

Riassunte le posizioni, le parti concordano

A. di addivenire al seguente accordo di sintesi per l'annualità economica 2023:

1. Le risorse disponibili per l'anno 2023 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come previste nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) parte giuridica 2023-2025 – anno 2023 - e riassunte secondo la **Tabella** riportata nel presente accordo quale parte integrante e sostanziale.
2. Per l'anno 2023 in attuazione dell'art. 7, c. 7, del CCDI 2023-2025 viene destinato l'importo di € 2.500,00 per uno specifico progetto di performance organizzativa riferito al completamento del progetto proposto dal Sindaco in data 03.11.2021 e denominato "*Performance specifica – Progetto mantenimento servizi in carenza d'organico*". Il progetto ha quale obiettivo quello di garantire il normale funzionamento dell'Ente (obiettivi di mantenimento come specificati nel PIAO 2023-2025), la continuativa erogazione dei servizi, le attività di pronto intervento e/o manutentive in economia ove possibile nonché di adempiere agli obblighi di rendicontazione anche del PNRR avvalendosi della disponibilità e delle mansioni equivalenti del personale in servizio.
La gestione di tale quota viene assegnata al Segretario Comunale il quale, sulla base dell'effettiva partecipazione dei dipendenti (apporto, impegno, tempo di lavoro dedicato, disponibilità), lo distribuirà tra coloro che avranno concorso al conseguimento degli obiettivi contenuti nella proposta summenzionata a cui si rimanda.
Si precisa che eventuali economie confluiranno nel fondo per la performance organizzativa ed individuale.
3. È previsto nella parte variabile del fondo l'importo di € 4.700,00 destinato all'erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016. Tale importo non comprende gli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione, l'Irap e la quota da destinare all'acquisto di beni e strumentazioni tecnologie di cui all'art. 113, comma 4 del

D.Lgs. n. 50/2016. L'erogazione avverrà nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento per gli incentivi delle funzioni tecniche approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 22.10.2018 e riguarderà unicamente i progetti già iniziati ed a valere sulle disposizioni del D.Lgs. n. 50/2016 su citato.

4. Le parti concordano che in sede di contrattazione 2024 al fine di valorizzare il personale interno verrà contrattata l'attivazione della procedura per n. 1 progressione verticale dall'area degli istruttori all'area dei funzionari e di elevata qualificazione nel rispetto della vigente normativa.

Tabella - Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2023

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (ex art. 68, c. 1, CCNL 21.5.2018)	2.413,29
Progressioni orizzontali (ex art. 68, c. 1, CCNL 21.5.2018)	2.868,22
Differenziali stipendiali B3-B1 (art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022)	1.029,39
Totale	6.310,90

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)	0,00
Indennità condizioni di lavoro (ex art. 70 bis CCNL 21.5.2018, ora art. 84-bis CCNL 16.11.2022) - Maneggio Valori	250,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022) <i>ufficiale stato civile, anagrafe, elettorale, messi notificatori con fz di ufficiale giudiziario</i>	162,50
Incentivi per funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	4.700,00
Indennità correlate alle funzioni di lavoro: disagio (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	464,00
Compensi ISTAT () – art. 70-ter CCNL 21.05.2018 (<i>censimento permanente popolazione 2021</i>)	0,00
Performance individuale (50%) – art. 84 CCNL 16.11.2022	3.605,00
Performance organizzativa (50%) – art. 84 CCNL 16.11.2022	3.604,99
Performance specifica – Progetto mantenimento servizi in carenza d'organico (prima annualità)	2.500,00
Totale	15.286,49

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	6.310,90
Somme regolate dal contratto	15.286,49
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	21.597,39

Letto, approvato e sottoscritto.

Parte pubblica:

Presidente – SIMONETTO MIRKA *firmato digitalmente*

Componente – D'ESTE FRANCESCA *firmato digitalmente*

Parte sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP – CARRARETTO SILVIA *firmato digitalmente*

R.S.U. Aziendale CISL FP – FABRIS CRISTINA *firma autografa*

	COMUNE DI MONFUMO PROVINCIA DI TREVISO Via Chiesa Monfumo, 12 – 31010 MONFUMO	
	Tel. 0423/545068 Fax 0423/545060	Partita I.V.A. : 01108200260 Codice fiscale: 83002850267

Contratto collettivo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate
Parte Giuridica 2023-2025 ed economica 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione Contratto		Preintesa del 19.12.2023 (ipotesi accordo) Contratto parte giuridica 2023-2025 ed economica 2023
Periodo temporale di vigenza		Parte Giuridica 2023-2025 ed economica 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica nominata con delibera di G.C. n. 36 del 06.04.2023 (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Simonetto dott.ssa Mirka Componenti: D'Este Francesca Organizzazioni sindacali invitate alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CISAL, nonché le RSU. Organizzazioni sindacali che hanno partecipato CISL FPS e le RSU Firmatarie del contratto: CISL FPS e le RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina giuridica degli istituti oggetto di contrattazione previsti dal CCNL 16.11.2023 e destinazione del fondo risorse decentrate anno 2023
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Non è prevista dalle vigenti norme una certificazione di Organi di controllo interno. Sarà acquisito il parere del Revisore dei Conti ex art. 40bis del D.Lgs n. 165/2001 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Si rinvia al punto precedente
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Per l'anno 2023: SI, con deliberazione di giunta comunale n. 21 del 29.03.2023 e ss.mm.ii. di approvazione del PIAO
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si , ora confluito nel PIAO
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? L'ultima relazione validata è relativa all'anno 2022
Eventuali osservazioni =====		

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

A seguito dell'approvazione del CCNL 16.11.2022 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo 2023-2025 – parte giuridica andando a disciplinare tutti gli istituti giuridici oggetto di contrattazione (si rimanda al contenuto del Contratto) nonché a disciplinare l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023.

B) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Conseguimento obiettivo Progetto “*Performance specifica – Progetto mantenimento servizi in carenza d'organico – annualità 2023*”: € 2.500,00;
- Incentivi per funzione tecniche: € 4.700,00;
- Performance individuale e collettiva: € 7.209,99;
- Istituzione dell'indennità per specifiche responsabilità a decorrere dal 01.01.2024 e dell'indennità di disagio a decorrere dal 01.01.2023.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI parte giuridica 2023-2025 sostituisce il precedente sottoscritto per il triennio 2019-2021.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dipendente si applica il regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato da ultimo con deliberazione di G.C. n. 70 del 17.12.2018 e secondo gli obiettivi previsti nel PAIO 2023-2025, annualità 2023, approvato con deliberazione di giunta n. 21 del 29.03.2023 successivamente modificato con determinazione n. 79 del 29.09.2023.

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

Per l'anno 2023 non sono previste progressioni economiche.

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

Incremento della produttività personale in termini qualitativi dei risultati, con un miglioramento dei servizi erogati. Essendo inoltre previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano esecutivo di gestione, ci si attende il raggiungimento di quanto previsto ed un incremento della produttività del personale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: nessuna.

Contratto collettivo decentrato in merito all'utilizzo delle risorse decentrate annualità economica 2023

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali (da ultimo CCNL 22.11.2022), è stato definitivamente quantificato dall'Amministrazione Comunale con determinazione n. 252 del 18.12.2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	16.897,39
Risorse variabili sottoposte al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010	0,00
Risorse variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 9,	4.700,00

<i>comma 2-bis del D.L. 78/2010</i>	
Totale	21.597,39

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

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2023 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata complessivamente in € 16.897,39.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 Ccnl 21.05.2018)	15.653,65
CCNL 21.05.2018 – Art. 67, c. 1 – 0,20% monte salari 2001	0,00
Differenziali posizioni di sviluppo (Art. 67 c. 2 lett. b)	592,35
RIA e assegni ad personam personale cessato (Art. 67 c. 2 lett. a)	301,21
Quota di € 83,20 personale in servizio al 31.12.2015 (Art. 67 c. 2 lett. a)	416,00
€ 84,50 per dipendente in servizio al 31.12.2018 (art. 79, c. 1 lett. b) CCNL 2019-2021) – anno 2022	422,50
Differenziali PEO – art. 79, c. 1, lett. D CCNL 2019-2021	188,50
Art 79, c. 1-bis CCNL 19-21 - differenziali stipendiali B3-B1	1.029,39
TOTALE RISORSE STABILI	18.603,60

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione (*)	Importo
Integrazione 1,2% (Art. 67 Ccnl 21.05.2018)	0,00
Economie Fondo Straordinario (Art. 67 c. 3 lett. e) Ccnl 21.05.2018)	0,00
Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	4.700,00
Compensi ISTAT	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	4.700,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo: è stata effettuata la decurtazione di € 1.706,21 per riallineamento al Fondo 2016.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità	18.603,60
Risorse variabili	4.700,00
Totale fondo tendenziale	23.306,60

B) Decurtazione del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità	1.706,21
Totale decurtazione fondo tendenziale	1.706,21
C) Fondo sottoposto a certificazione	21.597,39
Risorse stabili	16.897,39
Risorse variabili	4.700,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	21.597,39

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 8.789,40 in quanto già regolate dalla normativa, relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	2.413,29
Progressioni orizzontali	2.868,22
Differenziali stipendiali B3-B1	1.029,39
Totale	6.310,90

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 17.001,10 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e) e art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018)	0,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, c. 2 lett. c) e art. 70 bis CCNL 21.5.2018) <i>Indennità condizioni di lavoro: maneggio valori € 250,00, indennità di rischio € 464,00</i>	714,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e) e art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018) <i>ufficiale stato civile, anagrafe, elettorale</i>	162,50
Incentivi per funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	4.700,00
Compensi ISTAT	0,00
Performance collettiva progetto <i>“Performance specifica – Completamento Progetto mantenimento servizi in carenza d’organico”- anno 2023</i>	2.500,00
Progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21.05.2018)	0,00
Performance individuale	3.605,00
Performance organizzativa	3.604,99
Totale	15.286,49

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	6.310,90
Somme regolate dal contratto	15.286,49
Totale fondo	21.597,39

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo: le risorse relative agli oneri sociali e contributivi a carico dell'Ente.

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

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 16.897,39 e finanziano completamente le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali per l'importo di € 6.310,90).

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. n. 150/2009.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno 2023 non sono previste progressioni orizzontali.

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

Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo. Anno 2023.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Anno 2016	Anno 2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ'		
Risorse storiche		
Unico importo consolidato 2017 CCNL 21.05.2018 – art. 67	15.653,65	15.653,65
CCNL 21.05.2018 – art. 67, c.1 0,20 MS 2001	0,00	0,00
CCNL 21.05.2018 – art. 67, c.1 Unico importo consolidato	15.653,65	15.653,65
Differenziali progressioni economiche orizzontali (art. 67, c. 2, lett. b) – dichiarazione congiunta n. 5)	0,00	592,35
RIA e assegni ad personam personale cessato (ART. 67 c. 2 lett. b)		301,21
Quota di € 83,20 personale in servizio al 31.12.2015 (art. 67, c. 2, lett. a)		416,00
€ 84,50 per dipendente in servizio al 31.12.2018 (art. 79, c. 1 lett. b) CCNL 2019-2021) – anno 2022		422,50
Differenziali PEO – art. 79, c. 1, lett. D CCNL 2019-2021		188,50
Art 79, c. 1-bis CCNL 19-21 - differenziali stipendiali B3-B1		1.029,39

Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	15.653,21	18.603,60
RISORSE VARIABILI		
Poste variabili sottoposte all'art. 9, c. 2bis, della legge n. 122/2010		
Incremento parte variabile del fondo 1,2% MS 2001 (art. 67, c. 3, lett. h), CCNL 21.05.2018)	995,00	0,00
Incentivi funzioni tecniche	0,00	4.700,00
Quote per compensi ISTAT (<i>aspetti della vita quotidiana edizione 2021</i>)		2.500,00
Economie fondo anno precedente	400,00	0,00
Risparmio straordinario anno precedente (art. 15, c. 1, lett. m) CCNL 98-01)	0,00	0,00
Totale risorse variabili	1.395,00	4.700,00
TOTALE FONDO	17.048,65	23.303,60
Decurtazione per rispetto limite 2016 (23, c. 2, D.lgs. n.75/2016)	2.400,00	1.706,21
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	14.648,65	21.597,39
Somme escluse dal limite	400,008	7.348,74
TOTALE RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CONTENIMENTO	14.248,65	14.248,65

Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del fondo. Anno 2023.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO FONDO	Anno 2016	Anno 2023
DESTINAZIONE NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE		
Indennità di comparto quota carico fondo	2.457,24	2.413,29
Progressioni orizzontali storiche	8.412,13	2.868,22
Indennità di responsabilità	0,00	0,00
Indennità rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità e chiamata	0,00	0,00
Differenziali stipendiali B3-B1 (art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022)		1.029,39
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	10.869,37	6.310,90
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Indennità di responsabilità	0,00	0,00
Indennità condizioni di lavoro: Indennità rischio, maneggio valori e ufficiali di stato civile e anagrafe	360,00	876,50
Produttività obiettivo progetto " <i>Performance specifica – Progetto mantenimento servizi in carenza d'organico</i> "	0,00	2.500,00
Nuove progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21.05.2018)	141,05	0,00
Produttività performance individuale e organizzativa	3.278,23	7.209,99
Incentivi funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	0,00	4.700,00
Compensi ISTAT		0,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	3.779,28	15.286,49
DESTINAZIONE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	14.648,65	21.597,39

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

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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei seguenti capitoli di spesa per i quali la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante:

- capitolo 7295, 7296 e 7297;
- capitolo 587, 588 e 589.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato a seguito delle disposizioni di cui all'art.23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017: l'importo del fondo 2023 consente il rispetto della norma che prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. L'Ente ha provveduto a calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio di cui all'art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019 applicando il metodo di conteggio proposto dalla Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 179877 del 01.09.2020 e dallo stesso è emerso che l'Ente non deve effettuare alcun accantonamento in quanto il numero dei dipendenti alla data del 31.12.2018 (4,00) risulta maggiore del numero di dipendenti stimabili al 31.12.2023 (3,47).

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 252 del 18.12.2023 per la parte non ancora erogata verrà impegnato nell'anno 2023 come indicato nei punti precedenti. Le somme per oneri riflessi sono impegnati nei rispettivi capitoli di spesa del servizio di competenza. Le somme per IRAP sono impegnate ai relativi capitoli IRAP del bilancio e distinti per servizio di competenza. La determina di costituzione del fondo anno 2023 è corredata dal parere favorevole del revisore dei conti agli atti ns prot. n. 6771/2023.

Il presente atto assolve agli obblighi previsti:

- dall'art. 5, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali 1.4.1999 sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.1.2004 che prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto";
- dall'art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come integrato dall'art. 54, comma 1 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che dispone: "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1".

Monfumo, 20.12.2023.

Il Responsabile *ad interim* dell'Area Economico-Finanziario
Simonetto dott.ssa Mirka
firmato digitalmente

COMUNE DI MONFUMO
Provincia di Treviso

Parere sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto in data 19 dicembre 2023 per il personale non dirigente del comune di Monfumo. Contratto decentrato integrativo parte giuridica 2023-2025 e parte economica 2023.

In data 19 dicembre 2023, il revisore unico del Comune di Monfumo, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 29.04.2022, ha esaminato la seguente documentazione trasmessa per email acura della Dottoressa Mirka Simonetto:

- Preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo personale del comparto del Comune di Monfumo relativo agli istituti giuridici per il triennio 2023-2025 e del trattamento economico per l'anno 2023 siglata in data 19.12.2023;
- Relazione illustrativa sulla Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale del comparto relativo all'anno 2023 - articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001;
- Relazione tecnico finanziaria sulla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale del comparto ex art. 67 del CCNL del 21.05.2018 per l'anno 2023 - articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs n. 165/2001;

Vista la preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo personale del comparto del Comune di Monfumo definita dalla delegazione trattante in cui le parti hanno disciplinato gli istituti giuridici per il triennio 2023-2025 in conformità con le disposizioni del CCNL 16.11.2022 ed i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ivi contenuti per l'anno 2023;

Vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria alla costituzione del fondo per le risorse decentrate 2023 per il personale non dirigente;

Richiamata la determinazione n. 252 del 19.12.2023 con la quale il Comune di Monfumo ha costituito il fondo delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità anno 2023 e per il quale il sottoscritto ha fornito specifico parere favorevole;

Visto che le risorse per l'anno 2023 complessivamente determinate in € 21.597,39 sono così suddivise:

- Quota stabile (art. 67, comma 2) pari a € 16.897,39;
- Quota variabile (art. 67, comma 3) pari a € 4.700,00;

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e successive modificazioni;

Visto il CCNL 16/11/2022 del personale del comparto Funzioni Locali;

Preso atto che il totale del fondo 2023 per la parte non erogata trova copertura all'interno

delle spese del personale prevista nel bilancio 2023-2025, annualità 2023, così pure i costi connessi per oneri riflessi a carico dell'Ente,

ESPRIME

ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 PARERE FAVOREVOLE sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo parte giuridica 2023-2025 ed economica per l'anno 2023, riguardante l'utilizzo delle risorse decentrate del personale dipendente, rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente nonché ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale, come da importi contenuti nelle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, predisposte dall'amministrazione comunale,

RACCOMANDA

di effettuare, dopo la sottoscrizione definitiva, le pubblicazioni e le trasmissioni previste dalla vigente normativa.

Verona, 19 dicembre 2023.

L'organo di revisione
dott. Milani Michele

