

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
SAN FRANCESCO AL
CAMPO**

Anno 2025

Disposizioni Preliminari	5
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	7
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	7
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	7
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	8
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	8
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	9
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>	10
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	10
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	11
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i>	11
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ	11
<i>Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	11
<i>Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro</i>	12
<i>Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	13
<i>Art. 12 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	15
<i>Art. 13 - Turno</i>	15
<i>Art. 14 - Reperibilità</i>	15
<i>Art. 15 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance</i>	15
<i>Art. 16 - Criteri per la graduazione delle <i>Elevate Qualificazioni</i>, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi</i>	16
<i>Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le <i>Elevate Qualificazioni</i></i>	17
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	18
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale</i>	19
<i>Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	20
<i>Art. 21 - La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	20
<i>Art. 22 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13 CCNL 16.11.2022</i>	22
<i>Art. 23 -Servizio Mensa</i>	24
<i>Art. 24 – Lavoro agile e lavoro da remoto. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile:</i>	24
<i>Art. 25 – Criteri relativi alla Formazione</i>	27
<i>Art. 26 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale</i>	27

<i>Art. 27 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.</i>	27
<i>Art. 28 – Welfare integrativo</i>	28
<i>Art. 29 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione</i>	28
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE _____	28
<i>Art. 30 - Eccedenza di Personale</i>	28
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO _____	28
<i>Art. 31 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	28
<i>Art. 32 – Protezione dati personali</i>	29
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE _____	29
<i>Art. 33- Monitoraggio e verifiche</i>	29
<i>Art. 34 - Norme finali</i>	29

COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno duemila25, il giorno 13 del mese di ottobre, alle ore 14.30 presso la sala consiliare del Comune di San Francesco al Campo si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
Presidente	Dott. Simone FLECCHIA – Vice Segretario Com.le

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
SIND. UIL FPL	CUTAIA Maurizio
SIND. FP CGIL	FINETTO Maria Teresa
SIND. CISL FP	SIMONETTA Laura

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Bruno	CERUTTI
Marco	GRIVET BRANCOT
Carlo	MURA

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita con deliberazione di G.C. n.57 del 06.05.2025 ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
Dott. Gerardo BIROLO – Segretario Comunale (Presidente)
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Bruno CERUTTI
Geom. Marco GRIVET BRANCOT
Dott. Carlo MURA
 - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Maria Teresa FINETTO (CGIL FP)
Maurizio CUTAIA (UIL FPL)
Laura SIMONETTA (CISL FP)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCDI si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
5. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della validità del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Ai sensi dell'art.1 della premissa al CCNL 6/7/95 vengono determinati i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile e cimiteriale	<p>Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.</p> <p>Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.</p>	n.1 istruttore amm.vo
Elettorale	<p>Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plachi agli uffici competenti.</p>	
Polizia Locale	<p>Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:</p> <p>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;</p> <p>c. attività della centrale operativa;</p> <p>d. vigilanza casa municipale</p> <p>e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;</p>	n.1 Istruttore di vigilanza

Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	
---------------	---	--

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;

- V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2023. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art79 del CCNL 16.11.2022.
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
5. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n.12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
6. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL

- e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009);

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

- 1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
- 2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro 1,00 e 15,00 € giornalieri – **Indennità prevista € 2,00 al giorno.**
- 3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro 1,00 e 15,00 € giornalieri – **Indennità prevista € 2,00 al giorno.**
- 4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente o EQ, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q. (o Dirigente).
- * non è da considerare valore il bancomat.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

9. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di Elevata Qualifica superiore ai 2 mesi.
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
10. Il compenso per l'esercizio delle predette responsabilità, fatti salvi gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, quantificabile fino a un massimo di € 3.000,00 per l'area degli operatori esperti/istruttori elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ, è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Grado di Complessità: 33%**
 - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
 - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
 - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%
 - **Complessità direzionali organizzative: 33%**

- Responsabilità organizzativa (collocazione nella struttura): valore 1/6 del 33%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
- Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 33%;
- Numero di dipendenti assegnati/gestiti: valore 1/6 del 33%;
- **Responsabilità: 34%**
 - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 34%;
 - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 34%;
 - Strategicità: valore 1/3 del 34%;

11. Per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le specifiche responsabilità del personale, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale è attribuita un'indennità annua lorda di:

€ 1.300,00 nel caso di conseguimento dell'apposita qualifica da oltre 5 anni;

€ 500,00 nel caso di conseguimento di qualifica in data inferiore a 5 anni;

12. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

13. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina motivato. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. La stessa conferenza, al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, verifica il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

14. La misura della indennità previste dal comma 2 verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione annuale del budget all'atto della ripartizione del Fondo al netto delle specifiche responsabilità di cui al comma 3;
- b. ripartizione del budget di cui al pt. a. tra i dipendenti incaricati con apposito decreto, in base alla graduazione di cui al comma 2 e calcolata rispetto all'indennità massima prevista per la specifica categoria di appartenenza.

15. La predetta graduazione sarà effettuata dalla Conferenza delle E.Q. e dal Segretario Comunale.

16. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze, comportando automaticamente la riduzione della stessa in modo proporzionale in base ai gg. giorni di sospensione sul totale dei giorni annuali.

17. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 4 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.

L'indennità di cui al presente articolo è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro 1,00 e 15,00 € giornalieri – **Indennità prevista € 1,00 al giorno.**

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del E.Q. del Settore Polizia Locale sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del E.Q. del Settore Polizia Locale.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.
2. Le parti concordano di istituire la facoltà (ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. ac) , per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 14 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

Art. 15- Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:

- a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di E.Q. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c. il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. e dal D.U.P. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - d. la Giunta definisce il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - e. l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;
 - f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'Elevata Qualificazione comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance all'interno del P.I.A.O., unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della E.Q.
 - g. la valutazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico
 - h. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla E.Q. a cui è assegnato il personale;
 - i. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - j. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 51%.
 4. Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.
 5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 16 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 16-21 del CCNL 16.11.2022, s'individuano le E.Q. secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Competenza
 - b. Problem Solving

c. Finalità.

La metodologia di pesatura delle E.Q. dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione

2. Le Elevate Qualificazioni sono individuate dal Sindaco.

3. La graduazione delle EQ, stabilita dal Nucleo di Valutazione, determina una retribuzione di posizione.

La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:

a. Dimensione

b. Responsabilità e Relazioni

c. Professionalità

d. Gestione

4. Per il conferimento degli incarichi verrà attivata apposita procedura aperta di individuazione, e sarà tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

5. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento continuativo superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Elevata Qualificazione l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti.

6. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione avviene nei seguenti casi:

a. a seguito di valutazione negativa;

b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;

d. a seguito di riorganizzazione dei Settori.

6. La durata massima dell'incarico di Elevata Qualificazioni è di 3 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.

7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi

previsti. L'indennità di risultato verrà definita annualmente dalla Giunta Comunale sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance – o analogo strumento e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione.

2. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato. Per valutazioni comprese fra il **60%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato. Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **60%** non verrà corrisposta.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.
4. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 60%.
Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o **superiore al 90%**
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà **uguale o superiore al 60%**.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

4. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguitamento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **60%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al **30%**. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a **n.3** tra il personale partecipante al premio della performance individuale.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100% del budget individuale;**
 - Valutazione tra il **60% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
 - Valutazione inferiore **al 60%: nessuna distribuzione di produttività.**

12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90% nell'Ente** all'interno dell'area nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, le risorse rappresentano economia.
13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentratata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stessa le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 21 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentratata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.

3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi **3 anni** non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno **80%**

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

- a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio max. attribuibile è determinato in 100 pt.

- b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto di cui all'art.1 (campo di applicazione) del CCNL 16.11.2022 nonché, nel medesimo corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi e si identifica nell'anzianità di servizio maturata nella categoria di appartenenza. In particolare, saranno riconosciuti n.3 pt. per ogni anno maturato nella categoria in godimento, partendo dall'ultimo passaggio effettuato. Al dipendente con la maggiore anzianità saranno attribuiti 100 punti; A tutti gli altri saranno attribuiti punteggi in misura proporzionale al numero di anni di anzianità.

5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del **70%**, l'Esperienza professionale per il **30%**.

6. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolai di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

7. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
- Anzianità di servizio presso l'Ente;
- Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

8. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
9. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
10. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
11. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 22 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13

CCNL 16.11.2022

1. Ai sensi dell'art. 13 c.6 e 7 del CCNL 16.11.2022 si stabiliscono i pesi percentuali per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree:

	PESO
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;	40%
Titolo di studio;	20%
Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.	40%

2. L'esperienza maturata sarà attribuita sulla base delle seguenti valutazioni (**massimo 40 punti**):

servizio prestato alle dipendenze del Comune di San Francesco al Campo, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, relativo allo specifico settore oggetto della selezione e prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l'attribuzione di 3 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 40 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

3. Il punteggio relativo al Titolo di Studio sarà attribuito sulla base delle seguenti valutazioni (**massimo 20 punti**):

possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti come requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, come di seguito indicato:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
------------------	-----------

Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 5
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 7
Diploma di laurea triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 9
Diploma di laurea triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 11
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 13 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Master universitario di I livello	Punti 17 <i>(per ciascun titolo)</i>
Master universitario di II livello	Punti 20 <i>(per ciascun titolo)</i>

4. Il punteggio relativo alle Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali saranno attribuite sulla base delle seguenti valutazioni: **(massimo 40 punti):**

- a. conoscenze informatiche riconosciute con certificazione con attribuzione di 3 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di 6 punti;
- b. corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 3 punti per ogni corso, fino ad un massimo di 15 punti;
- c. abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 2 punto per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 4 punti;
- d. docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 6 punti;
- e. competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza, con attribuzione di massimo 9 punti.

Art. 23 -Servizio Mensa

1. I dipendenti del Comune di San Francesco al Campo usufruiscono delle seguenti tipologie di servizio mensa:
 - presso la scuola elementare "Calvino" e presso la scuola media "M. Costa" di San Francesco al Campo, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 124 del 4 ottobre 2000, che ha autorizzato i dipendenti comunali, previo nulla osta del Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo, ad usufruire del servizio di ristorazione scolastica;
 - mediante il servizio sostitutivo di mensa presso gli esercizi pubblici convenzionati del territorio secondo la seguente modalità:
 - corresponsione da parte dell'Amministrazione Comunale di una quota parte;
 - versamento della rimanente quota parte a carico del dipendente direttamente dallo stesso dipendente all'esercente;
2. Per poter usufruire della pausa pranzo occorre svolgere una prestazione lavorativa complessiva di almeno 7 ore.
3. Così come previsto dall'art. 35 c. 10 CCNL 22.11.2022 per l'area della vigilanza e polizia è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del servizio mensa.

Art. 24 – Lavoro agile. Criteri generali - modalità attuative.

1. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro da remoto:
 - L'attività in lavoro agile è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.
 - La lavoratrice o il lavoratore – durante l'attività in lavoro agile – gode degli stessi diritti ed è soggetta/o agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro, compreso il potere direttivo e disciplinare dell'ente; conserva inoltre il medesimo trattamento economico e normativo, con le precisazioni di cui al presente accordo.
 - Rimangono invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), la posizione della/del dipendente nell'organizzazione aziendale e l'appartenenza alla propria Unità organizzativa.
 - Il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile non può superare, di norma, le **8** giornate lavorative a dipendente equilibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.
 - Deve essere garantita la rotazione del personale e pertanto, a cura dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, viene predisposto l'elenco e i relativi turni di ricorso al lavoro agile dandone comunicazione all'amministrazione.
 - Per i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei Responsabili di Servizio titolari di Elevata Qualificazione, il lavoro agile non può superare, di norma, le **8** giornate lavorative, a

titolare di funzioni di coordinamento e controllo, equilibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.

- L'accordo individuale deve definire, almeno: 1) Gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) Le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità e inoperabilità; 3) Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.
 - Qualora il censimento sulle competenze digitali mostrerà l'esigenza di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di E.Q. per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto, l'Amministrazione si impegnerà a sostenere tali percorsi.
 - Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro come da vigente CCNL, le/i dipendenti svolgeranno la propria prestazione lavorativa – eventualmente anche part time – in modalità lavoro agile secondo la seguente distribuzione giornaliera:
 - a) fascia di contattabilità: avrà orario tendenzialmente dalle 10.00 alle 13.00 per le giornate con prestazione al mattino, dalle 10.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 16.00 in caso di giornata con prestazione anche pomeridiana, dalle 14.30 alle 16.30, in caso di prestazione solo pomeridiana, salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza, che andranno indicate nell'accordo individuale di lavoro,
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale, ordinariamente, il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa: dalle ore 20.00 alle ore 7.30 del giorno successivo
 - Nelle giornate in lavoro agile non potranno in ogni caso essere maturate ore in conto flessibilità (banca delle ore).
 - Ciascuna/ciascun dipendente in lavoro agile dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti tecnologici messi a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile, nelle fasce orarie definite nell'accordo individuale e nei criteri qui definiti. Durante i consueti momenti di pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi.
 - Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/trice agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.
2. L'amministrazione individuerà le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, i cui criteri sono i seguenti:

- Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti;
 - L'amministrazione metterà in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - L'amministrazione metterà in atto ogni adempimento a fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione del lavoro richiesta;
 - L'Ente individuerà le attività da poter rendere tramite lavoro agile qualora possa essere attivato un presidio costante del processo di lavoro e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi;
 - Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile, quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).
 - Saranno escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile quelle evidenziate come "*non smartabili*" dall'esito della mappatura dei processi/procedimenti;
 - Il titolare di E.Q. verifica, se le attività cui risulta assegnato il dipendente che ha presentato richiesta di lavoro agile, possano essere svolte in modalità agile e se il volume è tale da giustificare il ricorso al Lavoro Agile. In caso contrario motiva il diniego dandone comunicazione al dipendente interessato
3. è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dai/dalle lavoratori/lavoratrici:
- nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
 - disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104 ovvero che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art.3, comma 3, della L. 104/1992;
 - immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse (art. 39, DL 18/2020);
 - con figli minori di 14 anni di età;

- con particolari condizioni di salute risultanti da documentazione sanitaria;
- residenti a distanza dalla sede di lavoro (oltre 25 km.);

Art. 25 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 26 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
2. La gestione di tali risorse compete agli organismi previsti dalle relative norme.
Il budget viene previsto annualmente in sede di adozione della deliberazione di giunta comunale con la quale è determinata la devoluzione dei proventi delle sanzioni amministrative per violazione al codice della strada.

Art. 27 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018, per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 28 – Welfare integrativo

1. Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo, le parti rimandano la destinazione di risorse all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

Art. 29 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, somme di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrono le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo annuale allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 30 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 31 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 32 – Protezione dati personali

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare i principi fissati dal Regolamento UE 2016/679 dal D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 33- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 34 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

Allegati:

A – "Modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2025"

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: San Francesco al Campo

Data:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Dott. Simone FLECCHIA	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
SIND. UIL FPL	CUTAIA Maurizio	
SIND. FP CGIL	FINETTO Maria Teresa	
SIND. CISL FP	SIMONETTA Laura	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
---	--------------

Bruno CERUTTI	
Marco GRIVET BRANCOT	
Carlo MURA *	

* La componente RSU non sottoscrive l'accordo in quanto secondo lo stesso esiste una evidente disparità per l'assegnazione dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.12 e quella di condizioni lavoro (nello specifico, il rischio) di cui all'art.10. Più in particolare, tra la richiesta di certificazione delle ore giornaliere destinate all'attività esterna del personale della Polizia Locale e l'assegnazione in automatico dell'indennità di condizioni lavoro basata unicamente sulla presenza giornaliera.

Le parti concordano con la presente pre-intesa, qualora a seguito del parere favorevole del Revisore dei Conti e dell'autorizzazione definitiva alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale, non subisca variazioni, si intenda sottoscritta in maniera definitiva.

Comune di San Francesco al Campo

Preventivo
2025

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

Risorse storiche

Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	40.406,81
--	------------------

Incrementi stabili soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.674,27
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	12.485,65
Totale incrementi stabili (a)	14.159,92

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	586,30
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	1.497,60
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	1.774,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	586,50
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	4.312,12
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	8.757,02

DECURTAZIONI – a detrarre

Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	1.748,61
Totale decurtazioni parte stabile (c)	1.748,61
Totale risorse fisse aenti carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	52.818,12
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	61.575,14

RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	3.374,36
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	7.000,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	10.374,36

Risorse variabili NON sottoposte al limite

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	2.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	10.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	15.000,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL’ANNO 2025	807,79
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	751,08

Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	6.000,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	34.558,87
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	44.933,23

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	106.508,37
---	-------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	4.050,49
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	1.674,27
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	57.467,72
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	100.783,61

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziano	5.300,43
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	44.982,07
Indennità di Posizione e risultato PO	38.645,00
Fondo Straordinario 2016	5.300,43
Trattamento accessorio SEGRETARIO COMUNALE/GENERALE 2016	8.467,80
Quota di incremento valore medio pro capite del trattamento accessorio rispetto al 2016 - ART. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	23.212,32
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	120.607,62
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2025	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	57.467,72
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESCO Quota integrazione PO finanziata dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	49.828,33

Fondo Straordinario anno corrente	5.300,43
Trattamento accessorio SEGRETARIO COMUNALE/GENERALE anno corrente	3.619,54
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	116.216,02

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	456,66
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11- bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	OK

Comune di San Francesco al Campo		
UTILIZZO FONDO	2025	
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) di cui:		100.783,61
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)		56.751,34
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)		44.032,27

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE			
		PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE		22.700,29	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		10.738,63	
Totale utilizzo risorse stabili (D)		33.438,92	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)		23.312,42	
Totale utilizzo progressioni		22.700,29	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. G CCNL 2022)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	10.000,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	2.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	15.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	27.000,00	

SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		
--	--	--

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Turno - art. 30 CCNL 2022	8.000,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.750,00	
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	750,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	7.300,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	7.000,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati da risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 per potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 CCNL 2022	6.000,00	

Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	8.544,69	
Totale utilizzo altre indennità (H)	40.344,69	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	100.783,61	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
---	-------------	--

VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	OK
--	-----------