



COMUNE DI RUEGLIO
CITTÀ METROPOLITANA TORINO

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023-2025

In data 25.10.2023 alle ore 12.00, presso la Residenza Municipale del Comune di Rueglio,

tra

- **Il Presidente della delegazione di parte pubblica:**

Dott.ssa Mariateresa PALAZZO

e

- **La R.S.U. aziendale**

Geom. Alessandro DI GENNARO

- **La delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP

Gianluca OSSOLA

Premesso che:

- con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n.32 del 21.07.2023 è stato costituito il fondo destinato alle risorse decentrate per l'anno 2023 che risulta così determinato:
 - risorse stabili: € 15.219,41
 - risorse variabili: € 7.115,38
- in data 05.09.2023, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Rueglio, le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria e la R.S.U. aziendale si sono incontrate presso la sede comunale al fine di definire una ipotesi di accordo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali;
- sempre in tale sede, è stata raggiunta un'intesa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025;
- tale ipotesi è stata trasmessa al Revisore dei Conti, Dott.ssa MOTTO Chiara Franca Orsola, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, predisposta



COMUNE DI RUEGLIO
CITTÀ METROPOLITANA TORINO

dai Responsabili dell'Area Amministrativa e Finanziaria, ai sensi dell'art.4 c.1 del CCNL 22.01.2004;

- il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole in data 28.09.2023;
- con deliberazione di G.C. n.62 del 03.10.2023, è stata recepita l'ipotesi di CCDI 2023-2025 ed autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva;

Le parti

procedano alla stipula definitiva del contratto decentrato integrativo 2023-2025 come da ipotesi raggiunta in data 05.09.2023 allegata al presente atto.

Letto, confermato e sottoscritto.

i componenti della delegazione di Parte Pubblica:

Dr.ssa Mariateresa PALAZZO – Segretario Comunale

la R.S.U. del Comune di RUEGLIO nella persona di:

Geom. Alessandro DI GENNARO

I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di:

CGIL FP – Gianluca OSSOLA

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
RUEGLIO**

Triennio 2023-2025

Parte economica 2023

FP CGIL





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>	10
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>	10
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	11
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 PRODUTTIVITA'	12
<i>Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	12
<i>Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro</i>	12
<i>Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	14
<i>Art. 12 - Reperibilità</i>	15
<i>Art. 13- Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance</i>	15
<i>Art. 14 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi</i>	16
<i>Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i>	17
<i>Art. 16 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	18
<i>Art. 17 - Premi correlati alla performance individuale</i>	19
<i>Art. 18 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	20
<i>Art. 19 - La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	20
<i>Art. 20 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13 CCNL 16.11.2022</i>	22
<i>Art. 21 -Servizio Mensa</i>	23
<i>Art. 22 – Lavoro agile e lavoro da remoto. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile:</i>	24
<i>Art. 23 – Criteri relativi alla Formazione</i>	26
<i>Art. 24 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.</i>	27
<i>Art. 25 – Welfare integrativo</i>	27
<i>Art. 26 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione</i>	27

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE	27
<i>Art. 27 - Eccedenza di Personale</i>	27
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	28
<i>Art. 28 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	28
<i>Art. 29 - Protezione dati personali</i>	28
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE	28
<i>Art. 30- Monitoraggio e verifiche</i>	28
<i>Art. 31 - Norme finali</i>	28

FP CGIL




COMUNE DI RUEGLIO
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno duemila2023, il giorno 5 del mese di settembre, alle ore 10.30 presso il Comune di Rueglio si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Mariateresa PALAZZO – Segretario Com.le

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Gianluca OSSOLA

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Alessandro	DI GENNARO

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:

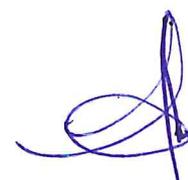
- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- 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.

FP CGIL

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.88 del 22.11.2022 ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
Dott.ssa Mariateresa PALAZZO – Segretario Comunale (Presidente)
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Geom. Alessandro DI GENNARO
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Gianluca OSSOLA (CGIL 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 ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e 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. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. 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.
7. 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 vigenza 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 premessa al CCNL 6/7/95 vengono determinati i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

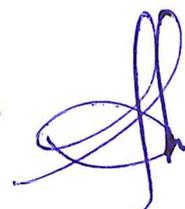
Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile e cimiteriale	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	n.1 operatore esperto amministrativo
Elettorale	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 plichi agli uffici competenti.	
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	n.1 Istruttore tecnico

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.

FP CGIL



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

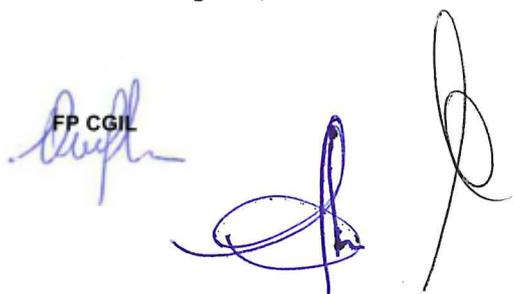
1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. 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 2022. 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'art.79 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.

FP CGIL



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 € 5,00 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 della particolare articolazione oraria entro 1,00 e 15,00 € giornalieri – **Indennità prevista € 5,00 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.

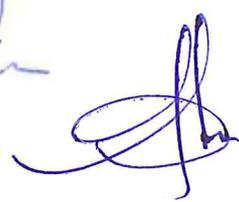
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.

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.

FP CGIL


Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

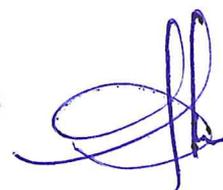
1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - 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.
2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità è determinato in **1.500,00 € per l'area degli operatori esperti e 2.000,00 € per l'area degli istruttori** (il CCNL consente fino a un max € 3.000,00) elevabili fino ad un massimo di **€ 2.500,00** (il CCNL prevede max € 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: 33%**
 - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
 - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
 - Strategicità: valore 1/3 del 33%;
3. Un'indennità di importo pari a **€ 1.500,00 annui lordi**, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2;
 - a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

- b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. 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.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. 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. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante utilizzo dei criteri di cui al comma 2, e confronto tra Segretario Comunale e E.Q.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- determinazione del budget;
 - ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima;
 - in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
8. 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.
9. 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 - 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.

FP CGIL

Art. 13- 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 definisca 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 70% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Art. 14 - 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. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevanti 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 70% 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 70% 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 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.
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.6

Art. 16 - Premi correlati alla performance organizzativa

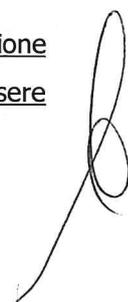
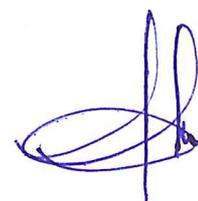
1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale 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 70% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. 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 70%**.

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. 17 - 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 perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al 70%.
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.1 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 70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 70%: 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.
 14. 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. 18 - 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 Decentrata 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 stesso 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. 19 - 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 Decentrata 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 2 anni (maturati al 31.12 dell'anno precedente la selezione) 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 massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
 - 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 e riproporzionando sempre secondo il punteggio massimo previsto di cui al successivo comma 5.
 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 titolari 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. 20 - 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 Rueglio, 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.

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 15
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 7
Diploma di laurea triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 3
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15 <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 7 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Master universitario di I livello	Punti 2 <i>(per ciascun titolo)</i>
Master universitario di II livello	Punti 4 <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. 21 -Servizio Mensa

1. I dipendenti del Comune di Rueglio usufruiscono delle seguenti tipologie di servizio mensa:
 - 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;
2. Per poter usufruire della pausa pranzo occorre svolgere una prestazione lavorativa complessiva di almeno 7 ore complessive.
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. 22 – Lavoro agile e lavoro da remoto. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile:

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, equibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.
- L'accesso al lavoro agile è consentito, di norma, ad **almeno il 15%** del personale. La predetta percentuale può venir incrementata in funzione delle richieste ricevute o del contesto epidemiologico garantendo in ogni caso l'invarianza dei servizi resi all'utenza.
- 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 : dal lunedì al venerdì: prestazione giornaliera nel nastro orario tra le ore 7.00 e le ore 20.00. con una pausa per il pranzo di almeno 30 minuti
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa: dalle ore 20.00 alle ore 7.00 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. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, a parità di condizioni, sono i seguenti:
 - lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro agile ai lavoratori che ne faranno richiesta, sempreché vi siano i necessari requisiti e presupposti di idoneità, in base all'attività svolta ed alla compatibilità dei luoghi.
4. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto, a parità di condizioni, sono i seguenti:

- lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro da remoto ai lavoratori che ne faranno richiesta, sempreché vi siano i necessari requisiti e presupposti di idoneità, in base all'attività svolta ed alla compatibilità dei luoghi.

Art. 23 – 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. 24 – 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. 25 – 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. 26 – 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 ricorrano 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 ECCEDEZZA DEL PERSONALE

Art. 27 - 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. 28 - 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. 29 – 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. 30- 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. 31 - 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 2023"

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Rueglio

Data: 05.09.2023.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Mariateresa PALAZZO	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Gianluca OSSOLA	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Geom. Alessandro DI GENNARO	

FP CGIL




Comune di Rueglio

**Preventivo
2023**

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) **7.582,44**

Incrementi stabili soggetti al limite

Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018 5.079,50

Totale incrementi stabili (a) 5.079,50

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO 242,58

Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019 249,58

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 338,00

Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO 234,00

Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 1.493,31

Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b) 2.557,47

DECURTAZIONI – a detrarre

Totale decurtazioni parte stabile (c) 0,00

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c) 12.661,94

I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c) 15.219,41

RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite

Totale voci variabili sottoposte al limite (d) 0,00

Risorse variabili NON sottoposte al limite

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT 1.000,00

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE 2.476,78

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021
RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022 676,00

Costituzione

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 2023	74,19
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. RECUPERO UNA TANTUM 2022	74,19
ALTRE RISORSE	0,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.224,75
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.210,35
Art. 8 c. 3 DL 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR	379,12
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	7.115,38

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	7.115,38
--	-----------------

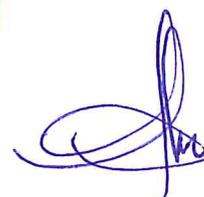
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	22.334,79
---	------------------

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)	0,00
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)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	12.661,94
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	22.334,79

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	1.970,37
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	7.582,44
Indennità di Posizione e risultato PO	10.800,00
Fondo Straordinario 2016	1.970,37
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	12.314,45
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	32.667,26
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	12.661,94
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO 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	18.262,95
Fondo Straordinario anno corrente	1.970,37
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	32.895,26
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	376,38
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
VERIFICA RISPETTO ART. 8 COMMA 3 DL 13/2023 - Incremento, oltre il limite 2016, della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa Massimo 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016	OK

FP CGIL

Utilizzo

Comune di Rueglio	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	22.334,79
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	15.219,41
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	7.115,38

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	7.205,47	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	1.724,42	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	750,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	9.679,89	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	5.539,52	
Totale utilizzo progressioni	7.955,47	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	2.476,78	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	3.476,78	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	500,00	

Utilizzo

Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	3.000,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	4.500,00	
Totale utilizzo altre indennità (H)	8.000,00	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	21.156,67	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	1.178,12	
---	-----------------	--