CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023

In data ventinove (29) dicembre dell'anno duemilaventitre alle ore 10:00, presso la sede del Comune di Montescudaio in via della Madonna n. 37 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, nella persona di
- Dott. Gianluca Ferretti (Presidente)
- Dott. Filippo Agostini Responsabile dell'Area Contabile;

le seguenti OO.SS.:
- CGFIL FP – Silvia Orsini

la RSU aziendale
- Geom. Barbafiera Michele

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto la presente Contratto collettivo integrativo (parte normativa) per il triennio 2023-2025 per il personale non dirigente e la ripartizione delle risorse decentrate (parte economica) anno 2023.

Per la Delegazione Trattante.
Il Presidente
Dott. Gianluca Ferretti

Il Responsabile dell' Area Contabile
Dott. Filippo Agostini

COMUNE DI MONTESCUDAIO (PISA)

Per le rappresentanze terr
Il Presidente per la CGIL
Silvia Orsini

Le RSU
Geom. Michele Barbafiera

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI PER IL TRIENNIO 2023-2025 DEL COMUNE DI MONTESCUDAIO

e

ACCORDO ECONOMICO ANNO 2023

Sommario

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI 4
Art. 1 Oggetto e ambito di applicazione 4
Art. 2 Durata, decorrenza e revisione 4
Art. 3 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione 4
Art. 4 Interpretazione autentica 4
Titolo II - RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 5
Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili (art. 7 co. 4 lett. a) CCNL 2019-2021).. 5
Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE 5
Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 co. 4 lett. b) CCNL 2019-2021) 5
Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 7 co. 4 lett. ae) CCNL 2019-2021) 6
Titolo IV – PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE 6
Art. 8 Definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7 co. 4 lett. c) CCNL 2019-2021) .. 6
Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI 9
Art. 9 Misure dell'indennità per condizioni di lavoro (art. 7 co. 4 lett. d) CCNL 2019-2021) 9
Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7 co. 4 lett. f) CCNL 2019-2021) 9
Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE 11
Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 co. 4 lett. g) CCNL 2019-2021) 11

Art. 12 Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7 co. 4 lett. j) CCNL 2019-2021) 12

Le Parti ritengono di non avvalersi delle facoltà in oggetto 12

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO 12

Art. 13 Welfare integrativo (art. 7 co. 4 lett. h) CCNL 2019-2021) 12

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO 12

Art. 14 Elevazione misura indennità e numero dei turni di reperibilità (art. 7 co. 4 lett. i) e k) CCNL 2019-2021) 12

Art. 15 Turnazioni (art. 7 co. 4 lett. l), z), ac), ad) CCNL 2019-2021 12

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) CCNL 2019-2021) 12

Art. 17 Servizio mensa e buono pasto (art. 7 comma 4 lett. aa) CCNL 2019-2021) 13

Art. 18 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL 2019-2021) 13

Art. 19 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 7 comma 4 lett. o) CCNL 2019-2021) 13

Art. 20 Elevazione periodo concentrazione dell'orario multiperiodale e dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie (art. 7, comma 4, lett. q) ed r) CCNL 2019-2021) 13

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 14

Art. 22 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022) 14

Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022) 14

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI 14

Art. 24 Innovazioni tecnologiche e formazione (art. 7, comma 4, lett. t), CCNL 16 novembre 2022) 14

Art. 25 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022) 14

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE 15

Art. 26 Individuazione dell'indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4 lett. e) CCNL 2019-2021) 15

Art. 27 Indennità di funzione (art. 7 comma 4 lett. w) CCNL 2019-2021) 15

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che l'art. 7 comma 4 del "Contratto collettivo nazionale di lavoro del 16.11.2022 relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021" (di seguito anche CCNL 2019-2021) demanda a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dai CCNL.
2. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato o determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Art. 2 Durata, decorrenza e revisione

1. Il presente CCDI ha durata dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal caso l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, deve avvenire entro 90 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. In assenza di rinegoziazione restano validi i criteri di ripartizione vigenti, con esclusione di nuove progressioni economiche di area e riproporzionamento, anche in base alla riquantificazione annuale del Fondo, delle restanti modalità di utilizzo.
3. Il presente CCDI sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo, escluse le norme qui espressamente richiamate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.

Art. 3 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza annuale – su convocazione del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCDI.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica

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

Titolo II - RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili (art. 7 co. 4 lett. a) CCNL 2019-2021)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 co. 4 lett. b) CCNL 2019-2021)

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 60 giorni lavorativi (o 2 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base del Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziate tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
5. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
6. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
7. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 7 co. 4 lett. ae) CCNL 2019-2021)

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019-2021, ai dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione, ai sensi dell'art. 81 comma 3 del CCNL 2019-2021, è pari a 2.
2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo IV – PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 Definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7 co. 4 lett. c) CCNL 2019-2021)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 14 lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL 2019-2021, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"), da intendersi come incrementi stabili dello stipendio:
a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni, (avvalendosi le Parti della facoltà di cui all'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL 2019-2021, di ridurre il termine a due anni) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla

procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Settore Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda, anche su sollecitazione dell'Ufficio personale quando abbiano i requisiti di cui al punto b). I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, che tengono conto di quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.0 Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	0	100
Operatori esperti	65	35	0	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	75	15	10	100

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Si intende la 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 attribuito verrà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, alla data di pubblicazione del bando. Il punteggio massimo attribuito verrà assegnato alla anzianità più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

c.1 COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE A SEGUITO DI PERCORSI FORMATIVI (solo per aree Istruttori e Funzionari/EQ). Le competenze professionali acquisite valutabili sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza, certificata dal soggetto formatore, a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati, distinti per area contrattuale di appartenenza, precisando che: i corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale ottenuta non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova

procedura di selezione comparativa; non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro); non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata di almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata di almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1) b.1) c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
g) La progressione economica è attribuita, fino a concorrenza, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in base ai suddetti criteri, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato di cui al criterio a.1;
2) in caso di ulteriore parità, al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato di cui al criterio a.2;
3) in caso di ulteriore parità, al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato di cui al criterio a.3;
4) in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio, a tempo indeterminato o determinato e anche a tempo parziale non inferiore al 50%, presso il Comune di Montescudaio.
h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1) e b.1) c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Responsabile dell'Ufficio personale (o al Segretario, ove il dipendente valutato sia il responsabile dell'Ufficio personale), il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

j) le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^ gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 Misure dell'indennità per condizioni di lavoro (art. 7 co. 4 lett. d) CCNL 2019-2021)

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, l'Ente corrisponde una indennità condizioni di lavoro, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate, con esclusivo riferimento alle attività – diverse dalle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento - svolte in condizioni sfavorevoli ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata o tali da condizionare l'autonomia temporale e relazionale del singolo, o connesse all'espletamento di servizi urgenti su chiamata dell'Ente fuori della reperibilità, o che necessitano di frequenti modifiche dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni, eventi atmosferici straordinari, ecc.;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, con esclusivo riferimento alle attività – diverse dalle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento – che comportano utilizzo di materiali, mezzi e attrezzature atti a determinare lesioni, o una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, o ricadute usuranti per la salute per la loro gravosità, o lo svolgimento in condizioni di esposizione continuativa ad agenti atmosferici sfavorevoli;

c) implicanti il maneggio di valori, cioè che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante) e la relativa attribuzione della qualifica di agenti contabili.

2. L'indennità, nell'ambito dello stanziamento annuale previsto dal CCDI, è erogata fino a concorrenza al personale previamente e formalmente individuato con determinazione del responsabile di servizio, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, nei termini di cui all'art. 10 del CCDI 2018/2020 che qui si confermano.

3. L'indennità di cui al presente articolo è erogata entro i valori minimi e massimi giornalieri da euro 1,00 a euro 15,00 come da tabella seguente:

A	personale esposto a rischio	3,00 €/giorno
B	personale esposto a disagio	2,00 €/giorno
C	maneggio valori (agente contabile)	1,00 €/giorno
	Per media mensile valori di cassa non superiore a € 500,00	1,00 €/giorno
	Per media mensile valori di cassa superiore a € 500,00	2,00 €/giorno

con possibilità di cumulo di una di ciascuna fattispecie A, B, C.

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7 co. 4 lett. f) CCNL 2019-2021)

1. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021 può essere riconosciuta ai dipendenti per l'esercizio di un ruolo che, sulla base dell'organizzazione dell'Ente, comporti l'assunzione di specifiche responsabilità, risultanti da un previo atto scritto e motivato di conferimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la specificità dei compiti e delle funzioni svolte rispetto al contenuto delle attività ordinariamente esigibili in considerazione dell'Area di inquadramento, sulla base delle indicazioni contenute nelle declaratorie professionali relative alla contrattazione collettiva e a quelle eventualmente previste, con propria disciplina, dall'Ente.

2. L'assegnazione dell'indennità avviene con provvedimento formale e motivato in favore del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (che non risulti titolare di incarico di EQ), con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

3. Le fattispecie alle quali si dovrà fare riferimento nell'atto di conferimento di cui al comma 1 sono:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

4. Un dipendente può ricadere in più fattispecie, purché afferenti allo svolgimento di compiti non sovrapponibili, e l'incarico può riguardare solamente alcuni mesi dell'anno: in tal caso l'indennità è rapportata ai mesi di effettivo svolgimento delle attività comportanti specifiche responsabilità, considerando tali anche le frazioni di almeno quindici giorni del mese.

5. L'importo massimo dell'indennità è indicato nella tabella seguente:

	N. 1 Fattispecie	N. 2 Fattispecie	N. 3 o più Fattispecie
Operatori	€ 500,00	€ 750,00	€ 1.000,00
Operatori esperti	€ 750,00	€ 1.125,00	€ 1.500,00
Istruttori	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 2.000,00
Funzionari	€ 1.250,00	€ 1.875,00	€ 2.500,00

6. Nel provvedimento attributivo dell'indennità si determina l'ammontare spettante, nei limiti della precedente tabella, sulla base di una valutazione circa la graduazione dell'indennità, effettuata secondo i seguenti parametri:

- grado di responsabilità,rispetto alle implicazioni interne ed esterne coinvolte nei compiti affidati e del grado di impegno necessario al loro svolgimento;
- grado di complessità, rispetto alla rilevanza giuridica, e/o amministrativa, e/o tecnica, e/o economico/finanziaria, e/o gestionale della materia oggetto dell'incarico;
- grado di professionalit, rispetto alle capacità richieste al fine di svolgere l'attività demandata con competenza ed efficacia.

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del CCDI e sono proporzionate ai mesi di servizio prestato, considerando tale quello lavorato per almeno 15 giorni, escluse le assenze per:

- Riposi compensativi per lavoro straordinario espletato e debitamente autorizzato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori ex art. 16 del d.lgs. 151/2001;
- Congedo obbligatorio di paternità, ex art. 27-bis del d.lgs. 151/2001;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

8. Annualmente l'Ente stabilisce l'importo da destinare complessivamente alla remunerazione delle specifiche responsabilità in sede di contrattazione decentrata, e determina l'importo teorico da erogare a ciascun titolare di specifiche responsabilità, sulla base dei commi precedenti. In caso di formale attribuzione di ulteriori specifiche responsabilità da remunerarsi in corso d'anno, gli importi dei titolari dell'indennità sono ridotti proporzionalmente, su base mensile, fino a concorrenza dell'importo complessivo annuale. Le somme che residuano dal mancato utilizzo nell'anno delle risorse destinate alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità sono destinate ad aumentare l'ammontare disponibile per i compensi correlati alla performance individuale del medesimo anno.

Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 co. 4 lett. g) CCNL 2019-2021)

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
d) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

e) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito da apposito Regolamento dell'Ente;
f) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Art. 12 Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7 co. 4 lett. j) CCNL 2019-2021)

Le Parti ritengono di non avvalersi delle facoltà in oggetto.

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 13 Welfare integrativo (art. 7 co. 4 lett. h) CCNL 2019-2021)

Con riferimento alla materia in oggetto, di cui all'art. 72 del CCNL 2019-2021, le Parti confermano la disciplina dell'istituto contenuta nell'art. 27 del Contratto decentrato integrativo 2021-2023 del Comune di Montescudaio, sottoscritto il 21.12.2021.

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14 Elevazione misura indennità e numero dei turni di reperibilità (art. 7 co. 4 lett. i) e k) CCNL 2019-2021)

Le Parti ritengono di non avvalersi delle facoltà in oggetto.

Art. 15 Turnazioni (art. 7 co. 4 lett. l), z), ac), ad) CCNL 2019-2021

Le Parti danno anno che attualmente nell'Ente non ricorre l'istituto; in caso di sua attivazione provvederanno ad attivare specifica contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 4.

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) CCNL 2019-2021)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si individuano fasce di flessibilità in entrata ed in uscita rispetto agli orari indicati dalla disciplina comunale. Il lavoratore può usufruire di una flessibilità di 30 minuti sia in entrata sia in uscita, e può usufruire di tale facoltà più volte nella stessa giornata. La flessibilità è ridotta a 5 minuti in entrata e in uscita per il personale tecnico e della polizia locale, nelle fattispecie indicate dalla disciplina comunale.
2. Ogni lavoratore ha autonomia nell'erogazione della prestazione lavorativa nell'ambito delle fasce di flessibilità, senza bisogno di previa autorizzazione, ma assicurando per quanto possibile un saldo nullo della gestione mensile di essa.

3. L'entrata antecedente al limite inferiore della flessibilità mattutina non è conteggiata a nessun titolo a beneficio del dipendente.
4. Fermo restando l'obbligo di presenza nelle fasce orarie indicate come obbligatorie, il debito orario mensile derivante dall'applicazione delle fasce di flessibilità è recuperato con prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzata, o con il credito orario mensile derivante dall'applicazione delle fasce di flessibilità. Il recupero deve avvenire entro i termini previsti dal CCNL, prorogabili con provvedimento del responsabile del servizio solo qualora si verifichi un impedimento oggettivo e imprevisto, come la malattia del dipendente; il mancato recupero nei termini comporta una corrispondente decurtazione stipendiale.
5. Il credito orario mensile derivante dall'applicazione delle fasce di flessibilità non costituisce in alcun caso prestazione di lavoro straordinario e può essere utilizzato, fino a concorrenza, esclusivamente per compensare permessi brevi o carenza mensile di flessibilità entro i termini previsti dal CCNL.
6. Non possono essere autorizzati lavoro straordinario o permessi brevi all'interno delle fasce di flessibilità.
7. E' consentita, compatibilmente con le esigenze organizzative di servizio, una ulteriore flessibilità oraria di 15 minuti rispetto a quella già stabilita sugli orari di entrata e di uscita, con esclusione degli orari di uscita e di entrata intermedi previsti nelle giornate con rientro pomeridiano, ai dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, familiari anziani o comunque ammalati;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/5/2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di nidi d'infanzia, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato riconosciute in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

8. L'ulteriore flessibilità è attribuita, previa richiesta debitamente documentata, dal Responsabile del servizio a cui il dipendente è assegnato, con apposita autorizzazione da rinnovarsi entro gennaio di ogni anno.

Art. 17 Servizio mensa e buono pasto (art. 7 comma 4 lett. aa) CCNL 2019-2021)

1 Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;
b. personale della Polizia Locale.

Art. 18 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL 2019-2021)

Con riferimento alla facoltà in oggetto, di cui all'art. 53, commi 2 e 8 del "Contratto collettivo nazionale di lavoro del 21.5.2018 relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016 – 2018", le Parti confermano la disciplina dell'istituto contenuta nell'art. 17 del Contratto decentrato integrativo 2021-2023 del Comune di Montescudaio, sottoscritto il 21.12.2021.

Art. 19 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 7 comma 4 lett. o) CCNL 2019-2021)

Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore è pari a 80.

Art. 20 Elevazione periodo concentrazione dell'orario multiperiodale e dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie (art. 7, comma 4, lett. q) ed r) CCNL 2019-2021)

Le Parti ritengono di non avvalersi delle facoltà in oggetto.

Art. 21 Elevazione limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 2019-2021)

Le Parti ritengono di non avvalersi delle facoltà in oggetto.

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 22 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Le Parti ritengono di non avvalersi delle facoltà in oggetto.

Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel PIAO/Piano della performance e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni.

4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione o strumenti equivalenti e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 24 Innovazioni tecnologiche e formazione (art. 7, comma 4, lett. t), CCNL 16 novembre 2022)

Con riferimento alla materia in oggetto, le Parti confermano la disciplina contenuta nell'art. 29 del Contratto decentrato integrativo 2021-2023 del Comune di Montescudaio, sottoscritto il 21.12.2021.

Art. 25 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Con riferimento alla materia in oggetto, le Parti confermano la disciplina contenuta nell'art. 28 del Contratto decentrato integrativo 2021-2023 del Comune di Montescudaio, sottoscritto il 21.12.2021.

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 26 Individuazione dell'indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4 lett. e) CCNL 2019-2021)

Le Parti danno anno che attualmente nell'Ente non ricorre l'istituto; in caso di sua attivazione provvederanno ad attivare specifica contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 4.

Art. 27 Indennità di funzione (art. 7 comma 4 lett. w) CCNL 2019-2021)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3 Le fattispecie alle quali il responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento sono quelle di cui all'art. 10, per quanto compatibili.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziate con il CCDI.
5. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
PARTE ECONOMICA

Art. 1 Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e modalità di utilizzo

1. La quantificazione delle risorse decentrate annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla Legge.

2. Con determinazione n. 123 del 17/10/2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 per un totale di € 47.217,93 di cui € 44.633,94 per la parte stabile ed € 2.583,99 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022. Tale costituzione è stata certificata dall'Organo di Revisione.

3. Nell'ambito della parte stabile il fondo presenta le seguenti risorse aggiuntive che non sono soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017:

- € 915,20 ai sensi dell'art. 67, comma 2 lettera a), del CCNL 21/05/2018 per incremento personale in servizio al 31/12/2015;
- € 562,90 ai sensi dell'art. 67, comma 2 lettera b), del CCNL 21/05/2018 per differenziali progressioni economiche orizzontali;
- € 1.014,00 ai sensi dell'art. 79, comma 1 lettera b), del CCNL 16/11/2022 per personale in servizio al 31/12/2018;
- € 2.198,30 ai sensi dell'art. 79, comma 1 lettera d), del CCNL 16/11/2022 per differenziali progressioni economiche orizzontali;
- € 778,77 ai sensi dell'art. 79, comma 1-bis, del CCNL 16/11/2022 per differenziali stipendiali B3.

4. Nell'ambito della parte variabile il fondo presenta le seguenti risorse aggiuntive che non sono soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017:

- € 555,99 ai sensi dell'art. 79, commi 3, del CCNL 16/11/2022 per 0,22% monte salari anno 2018;
- € 2.028,00 ai sensi dell'art. 79, commi 1 lettera b) e comma 55, del CCNL 16/11/2022 per quote incrementi 2021 e 2022;

5. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, ammontano ad € 33.334,60

Art. 2 Utilizzo delle risorse decentrate disponibili

1. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 82 del 19.12.2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2023 di cui al precedente art. 1, comma 5, quantificate in € 33.334,60, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, come segue:

Risorse assegnate	Finalità del compenso
15.314,50 €	Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale
6.070,10 €	Indennità di turno, indennità di reperibilità, lavoro straordinario, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000
700,00 €	COMPENSO SPECIF. RESPONSAB. E Art. 70 quinquies
7.500,00 €	Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022
3.750,00 €	Differenziali stipendiali
33.334,60 €	Totale