

COMUNE DI REGALBUTO

Di P. L. F. P.
[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente anno 2023/2025**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE 2023/2025

Il giorno 18 del mese di Dicembre anno 2023, presso i locali dell'Ente Comune di Regalbuto, si sono incontrate

1. la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente, nelle seguenti persone:

Presidente Dott. [Signature]
Componente _____
Componente _____
Componente _____

1. la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone

RSU CISL FP [Signature]
RSU CISL FP [Signature]
RSU CSA [Signature]
RSU CSA [Signature]
RSU UIL FP [Signature]
RSU _____

I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CGIL FP _____
per CISL FPS [Signature]
per UIL FPL [Signature]
per CSA _____
per DICCAP _____

Le parti al termine della riunione, hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Regalbuto valido per la parte normativa per le annualità 2023/2025.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE 2023/2025

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 – Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella L. n.300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n.165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. .

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art.3 - Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio 2023/2025 e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolamentazione contrattuale.

Sulla base delle previsioni dettate dal CCNL gli effetti del presente contratto si prolungano fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo,

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la

attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

**CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE
(C.D. PRODUTTIVITÀ)**

Art.4

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

3. La predetta finalità viene realizzata secondo le seguenti modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili di settore e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei Responsabili di settore. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);

Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.

3. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Per l'assegnazione delle risorse si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance indicati nel sistema di valutazione dell'ente

4. Gli obiettivi ed i parametri sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile di Settore preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In

tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

Le **dimensioni** che compongono la **performance individuale** sono:

- **risultati**, riferiti agli obiettivi *annuali* inseriti nel P.I.A.O. o negli altri documenti di programmazione;
- risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza del Settore di appartenenza;
- risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;
- **comportamenti**, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei Responsabili di Settore/Incaricati di funzioni dirigenziali, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Elementi essenziali della valutazione della performance individuale

- ✓ esplicitare il rapporto fra *performance* individuale e *performance* organizzativa e relativi obiettivi;
- ✓ contenere indicazioni di metodo che favoriscano il miglioramento delle *performance* individuali e della qualità dei servizi resi;
- ✓ favorire la differenziazione delle valutazioni;

Il sistema di valutazione deve proporre in modo chiaro la distinzione tra *performance* organizzativa e *performance* individuale, al rapporto tra obiettivi annuali del Responsabile della struttura e obiettivi individuali del singolo.

Valutazione grado di conseguimento degli obiettivi operativi

Questo tipo di valutazione scaturisce dal grado di conseguimento degli obiettivi operativi assegnati a ciascun dipendente. Gli obiettivi sono assegnati dal Responsabile del Settore/Incaricato di funzioni dirigenziali nell'ambito degli obiettivi della propria struttura, entro 30 giorni dalla formalizzazione del P.I.A.O.

Gli obiettivi assegnati presentano le seguenti caratteristiche:

- sono relativamente poco numerosi;
- devono essere chiari e sfidanti, ma allo stesso tempo collegati alle attività del valutato;
- sono misurabili e formulati in modo tale da consentire di stabilire, con precisione ed oggettività, il loro livello di conseguimento;
- pur mantenendo il necessario collegamento logico e funzionale con gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore/Incaricati di funzioni dirigenziali, possono differenziarsi da questi ultimi in quanto più dettagliati o specificati.

1. la valutazione della *performance* dei Responsabili di Settore/Incaricati di funzioni dirigenziali è definita attraverso il raggiungimento degli obiettivi strategici e strutturali previsti nel P.I.A.O.;
2. la valutazione della *performance* del personale è definita sulla base del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti professionali e organizzativi attuati da ciascun dipendente, anche in adempimento agli obblighi che derivano in capo al lavoratore dalla legge, dalla contrattazione collettiva, dal contratto individuale e dal codice di comportamento.

I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati sulla base del contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma.

6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti delle strutture (a tempo indeterminato e a tempo determinato) e della posizione di inquadramento giuridico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
Operatore (ex cat.A)	1,00
Operatore esperto (ex cat.B)	1,10
Istruttore (ex cat.C)	1,20
Funzionario E.Q. (ex cat.D)	1,30

7. I Responsabili di Settore comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei dipendenti.

8. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part- time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraeranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

9. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili di Settore, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

10. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo

11. La valutazione è effettuata dai Responsabili di Settore sulla base dei criteri definiti nel Sistema di Valutazione approvato dall'Ente. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

12. Eventuali importi che residuino saranno riassegnati dipendenti del Settore in proporzione ai valori già attribuiti.

Art. 5 -La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

I compensi legati alla performance individuale, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti assegnati al settore destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co.11 del precedente art.5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica, a condizione che lo stesso dipendente non ne abbia fruito nei due anni precedenti consecutivi.

Art.6 - Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art.70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

3. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate, o esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, o implicanti maneggio di valori.

4. Per **attività disagiate** si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro spezzato con una o più sospensione dell'attività lavorativa superiore alle 3 ore e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario), con specifico riferimento al personale del servizio di trasporto scolastico, nonché l'attività dei messi notificatori che per la notifica degli accertamenti tributari, degli atti dell'Agenzia delle entrate e di altri enti, devono recarsi nelle residenze degli utenti site sia nel centro urbano che nelle campagne nel caso di residenti nelle contrade, con frequenti spostamenti sul territorio, in condizioni disagiate e condizioni climatiche avverse. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in **€2,50 al giorno**.

5. Sono considerate **attività rischiose** quelle comportanti esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dall'All..B al D.P.R. n.347/1983. Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro, che per le effettive condizioni ambientali e di lavoro in cui sono costretti ad operare, comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	
	- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a contatto con catrame, bitume, fuligine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.
	- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi o da lavori di bonifica in terreni paludosi, uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco, impiego di antiparassitari
	-Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a cucine di grandi dimensioni.
	-Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, bus urbano, e altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

Deve trattarsi di prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale;

L'indennità compete solo per i giorni di effettiva presenza con effettiva esposizione al rischio ed è fissata in **€2,50 al giorno**.

5) L'indennità riferita al **maneggio valori** spetta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a €500,00 e risponda di tale maneggio (di norma l'Economo comunale).

Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuamente maneggiati (es. servizio economato). L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito a servizi con le caratteristiche in precedenza specificate. (cd. Agenti contabili).

- Per valori di cassa si intendono denaro contante, ticket mensa, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.

- L'Indennità maneggio valori compete solo per i giorni di effettiva presenza in servizio pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

L'indennità maneggio valori è commisurata ai valori di cassa maneggiati:

- media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad €.200.00: €.0,00
- media mensile valori di cassa maneggiati compresi tra €.200,01 ed €.3.000,00: €.1,00
- media mensile di valori di cassa maneggiati oltre €.3.000,01: €.2,50

L'erogazione dell'indennità condizioni lavoro è effettuata dal Responsabile di Settore, previa attestazione e relazione sull'attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori espletata dal dipendente.

Art.7

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 debbano intendersi le responsabilità di seguito specificate, attribuite con atto formale del dirigente, comportanti l'effettiva assunzione di livelli di responsabilità aggiuntive rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all'area ed al profilo di inquadramento professionale posseduto:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni	IMPORTO ANNUO
Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi, Responsabile U.R.P, Messo Notificatore con attribuzione di funzioni di ufficiale giudiziario; Responsabile del protocollo informatico;	€. 500,00
Coordinamento di un numero significativo di lavoratori, o squadre di operai (almeno 3 unità), (es. Capi Operai).	€. 500,00
R.U.P. come individuato dal Codice dei Contratti	€. 500,00
Cancelliere presso gli uffici dei Giudici di Pace;	€. 500,00
Responsabili dei processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica di cui al CADES: es. progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici;	€. 1.000,00
Responsabili di Servizio con responsabilità di procedimenti particolarmente complessi, nominati con atto formale del Responsabile di Settore *	€. 1.400,00
Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi individuati nelle seguenti figure: Responsabile Contenzioso Tributario e Responsabile servizio di protezione civile.	€. 1.200,00

Limitatamente all'anno 2023 che l'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta anche ai Responsabili di Servizio nominati con determina sindacale.

2. L'assegnazione delle specifiche responsabilità al personale con provvedimento scritto e motivato costituisce condizione essenziale per il riconoscimento dell'indennità stessa. I compensi di cui al presente articolo decorrono dalla data del provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

4. La liquidazione compete ai Responsabili di Settore, ed è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate. I provvedimenti di attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità devono essere debitamente motivati

5. L'importo dell'indennità è decurtato, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 c.1 del D.L. n.112/2008. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 c.1, del D.L. n.112/2008 rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 8

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

Al personale della polizia locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 90% dell'impegno orario all'esterno, compete un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad €. 2,50.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità di cui al comma 1 non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro.

A questo compenso può essere sommato quello per condizioni di lavoro esclusivamente con riferimento alla fattispecie del maneggio di valori.

Art. 9

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art.10

Criteri incentivi funzioni tecniche

La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art.45 del D.L.gs. n.36/2023 è disposta secondo quanto previsto nel Regolamento approvato con delibera di G.M. n.157 del 13/09/2023.

Le risorse di cui al D.L. n.50/2016 vengono ripartite secondo quanto previsto nel Regolamento approvato con delibera di G.M. n.31 del 16.02.2017.

Art.11

Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività al recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente e nel rispetto dei principi dettati dal legislatore, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il Dirigente/Responsabile ed i dipendenti dell'ufficio tributi.

3. La ripartizione è disposta a favore del personale presso il servizio tributi, qualora l'attività di liquidazione e accertamento sia stata effettuata dagli uffici comunali. Con atto del responsabile del servizio, vengono individuati nominativamente i soggetti di cui al comma precedente.

6. L'incentivo è disciplinato e ripartito quanto previsto nel Regolamento approvato con delibera di G.M. n.52 del 06.04.2022.

Art.12

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art.16 del D.L. n.98/2011.

2. Nella ripartizione di tali risorse i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai Responsabili di Settore interessati e tale compenso è erogato: per il 50% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione, per il 40% al 40% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione ed il restante 10% al 25% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art.13

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo

il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i 15 giorni successivi.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNL 16 novembre 2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 14 **Reperibilità**

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

Art. 15 **Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione**

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 20% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma dell'indennità di posizione e di risultato, è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O., quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

Art. 16 **Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione**

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di €20.000,00 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 20 %.

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del c.2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla

retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

Art. 17 - Progressioni economiche all'interno delle aree

(art.7 c.4 lett.c) e 14 c.2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art.52 c.1 bis del D.L.gs. n.165/2001 si realizza mediante l'attribuzione di "**differenziali stipendiali**", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A dei CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

a) Le risorse destinate per l'anno 2023 ai differenziali stipendiali ammontano ad €20.900,00. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art.96 CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle aree (es. dipendenti a tempo parziale). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero massimo dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito come segue:

Area dei Funzionari E.Q.	n. 2
Area Istruttori	n.13
Area Operatori Esperti	n. 8
Area degli Operatori	n. 5

B) Requisiti di partecipazione

~~Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, che:~~

-alla data dell'01.01.2023 hanno un'anzianità minima di due anni nella posizione economica immediatamente inferiore a quella da attribuire;

-negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica.

- non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa.,

Tra i candidati alla selezione ai fini dell'attribuzione della progressione economica il personale attualmente distaccato presso l'ufficio del G.d.P., attribuendo la valutazione al titolare dell'Ufficio del Giudice di Pace per il triennio 2020-2022, sulla base della scheda di valutazione opportunamente trasmessa allo stesso.

Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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 procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene

comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

I requisiti devono essere posseduti alla data del 31.12 dell'anno che precede la selezione.

a) Ponderazione dei criteri di valutazione

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:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni annuali individuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni annuali 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 sarà 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. Esperienza professionale

Si intende l'esperienza professionale/anzianità maturata al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto nel medesimo profilo od equivalente, successivamente all'ultima progressione economica conseguita, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto. In caso di servizio part-time si procederà al riproporzionamento.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza della P.E.O.;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza;

Per l'Area Operatori e degli Operatori esperti non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	5
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite max 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento attinenti il profilo professionale posseduto *	0,2 per corsi di durata superiore a una giornata, entro il limite di 2 punti
AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	5
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corsi di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento attinenti il profilo professionale posseduto *	0,2 per corsi di durata superiore a una giornata, entro il limite di 2 punti

* deve trattarsi di competenze certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano per i quali è necessario sostenere un esame finale ed il conseguimento di certificazione delle competenze acquisite (sono esclusi i semplici corsi di formazione con rilascio di attestato di partecipazione)

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti 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

In caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni
- maggior anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente
- maggior età anagrafica

Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane adotta uno specifico bando per la partecipazione dei dipendenti che verrà pubblicato all'albo pretorio e sul sito per 10 gg. consecutivi.

Le domande pervenute verranno esaminate da apposita Commissione composta dal Segretario Generale e da n.2 Dirigenti, che valuterà i titoli posseduti dai dipendenti sulla base dei criteri dettati dal presente CCDI e appronterà le graduatorie di merito.

Entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria è possibile proporre reclamo alla Commissione, che procederà all'esame del reclamo entro i successivi 7 giorni. Decorso tale termine verrà adottata la graduatoria definitiva che verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente.

.Art.18

Fasce di flessibilità orarie

1. L'amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, prevede fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti dopo l'orario di inizio e di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art.36 c.4 CCNL 16 novembre 2022 possono concordare con il Responsabile/Dirigente di riferimento e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

Art.19 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art.20


Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla



contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

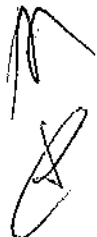
Art.21 - Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.



Art.22 - Orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art.31 del CCNL 16.11.2022 è fissato, rispettivamente, in 40 settimane su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 23

Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art.29 del CCNL 16.11.2022, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 24

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano in gravi condizioni di salute o con grave situazione di disagio.

Art. 25

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art.26

Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Oltre al personale di cui all'art.30 co. 8, del CCNL 16 novembre 2022 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA**

Art.27

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano di destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art.79 del CCNL 16 novembre 2022 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 28

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nei quali l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 29 - Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendo in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:
 - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
 - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.
7. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di

circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

Art. 30

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 2% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 31 - I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso all'attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie:

Si stabilisce di destinare una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da determinarsi ai sensi dell'art.208 c.4 lett.c) e 5 del D.Lgs 285/1992 a favore del personale del Corpo di polizia Municipale mediante versamento di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio.

Art.32 Clausola di verifica dell'attuazione del C.C.D.I.

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno 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.

Art. 33 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Regalbuto, li 18.12.2023

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

[Handwritten signature]

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

CISL [Handwritten signature]

CISL Mallonon G. Monaco

UIL [Handwritten signature]

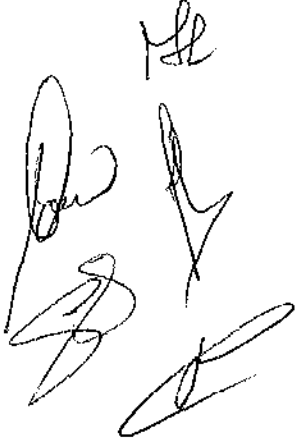
CSA [Handwritten signature]

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CSA [Handwritten signature]

UIL [Handwritten signature]

Disy. P.P.
D/16/8

ME


COMUNE DI REGALBUTO

1/2

**ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2023**

ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

VALIDO PER LA PARETE ECONOMICA ANNO 2023

Il giorno 18 del mese di DICEMBRE anno 2023, presso i locali dell'Ente Comune di Regalbuto, si sono incontrate

1. la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente, nelle seguenti persone:

Presidente Dott. [Signature]
Componente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____

1. la Delegazione di parte sindacale nelle seguenti persone

RSU CISLEP [Signature]
RSU CISL [Signature]
RSU _____
RSU CSA [Signature]
RSU UIL [Signature]
RSU _____

I rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CGIL FP
per CISL FPS
per UIL FPL
per CSA
per DICCAP

[Signature]
[Signature]

Le parti al termine della riunione, dopo le verifiche di competenza, hanno sottoscritto l'allegato Accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Regalbuto valido per la parte economica anno 2023.

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Preso atto che, il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 risulta costituito con Determinazioni del Settore Economico-Finanziario n.87/023 e n.155 del 27.11.2023 per la parte stabile e con delibere di G.M. n.106/2023 e n.213/2023 per la parte variabile:

Ammontare delle RISORSE STABILI	Anno 2023
-Art.79 c.1 lett.a) CCNL 2022 -Art.67 CCNL 21/05/2018: "Importo consolidato delle risorse decentrate stabili indicate dall'art.31 c.2 del CCNL del 22/01/2004 relative al 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto ex art.33 c.4 lett.b) e c) del CCNL del 22/01/2004"	€. 147.673,53
taglio fondo storicizzato -Art.9 c.2/bis del D.L. n.78/2010 conv. in L.122/2010. Consolidamento decurtazione 2011/2014. Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondo risorse decentrate dei dipendenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio	€. 24.996,76
FONDO STORICIZZATO	€. 122.676,77
-Art.79 c.1 lett.a) CCNL 2022 - art.67 c.2 lett.c) CCNL 21/05/2018: Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio nell'anno precedente	€. 6.652,10
	€. 129.328,87
- Decurtazione ex art.23 c.2 del D.L.gs n.75 del 25/05/2017 Tetto del fondo 2016 pari ad €. 112.588,62	€. 16.740,25
	€. 112.588,62
FONTI DI FINANZIAMENTO NON SOGGETTE AL LIMITE	
-Art.79 c.1 lett.a) CCNL 2022 -Art.67 c.2 lett.a) CCNL 21/05/2018: Incremento di €83,20 x unità personale in servizio al 31/12/2015	€. 7.488,00
-Art.79 c.1 lett.a) CCNL 2022 - art.67 c.2 lett.b) CCNL 21/05/2018: Differenziale tra gli incrementi stipendiali a regime previsti dall'art.64 pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali per il personale in servizio	€. 1.639,30
-Art.79 c.1 lett.b) CCNL 2022 - €84,50 per n.77 unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dall'01.01.2021	€. 6.506,50
-Art.79 c.1 lett.d) CCNL 2022 - Differenziale tra gli incrementi stipendiali a regime di cui all'art. 76 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali per il personale in servizio	€. 1.242,80
-Art.79 c.1 /bis CCNL 2022 - Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 nuovo sistema di classificazione dall'04/04/2023	€. 843,68
-Art.79 c.2 lett.c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art.98 c.1 lett.c) G.M. N.92/2023 (rientrante nel limite di cui all'art.23 c.2 D.L.gs n.75/2017 portata in detrazione)	- €. 3.000,00
-Art.79 c.2 lett.a) CCNL 2022 -Risorse di cui all'art. 54 CCNL 14.09.2000 con vincolo di destinazione per i Messi Notificatori -- G.M. n.168/2023 (rientrante nel limite di cui all'art.23 c.2 D.L.gs 75/2017 portata in detrazione)	- €. 1.645,74
RISORSE DECENTRATE STABILI	€. 125.663,16

P. Sc. P.B.
[Handwritten signatures]

Di dare atto che l'importo delle **risorse decentrate stabili** è comprensivo delle somme destinate nell'anno 2023 al finanziamento dei seguenti istituti stabili:

<u>RISORSE STABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA:</u>	
- Progressione economica nella categoria /Differenziali LED	€.18.998,01
Riclassificazione personale ex art. 7 c.7 CCNL 31/03/99	
- Quota incremento Indennità di Comparto art.33 c.4 lett.b)	€.18.308,04
	€. 37.306,05
<u>RISORSE DECENTRATE STABILI DISPONIBILI ANNO 2023 DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA</u>	
	€.88.357,11

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale:		
art.79 c.2 lett.a) CCNL 16.11.2022	Incentivi per funzioni tecniche ex art.113 D.Lgs n.50/2016 e art.45 D.Lgs n.36/2023 c/lavori e forniture	€. 36.000,00
art.67 c.3 lett.c) CCNL 21.05.2018	Incentivi per funzioni tecniche ex art.113 D.Lgs n.50/2016 e art.45 D.Lgs n.36/2023 c/Ente	€. 6.000,00
	Incentivo I.M.U./TARI art.1 c.1091 L. 145/2018	€. 8.500,00
	Compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario di lavoro	€. 25.000,00
art.79 c.2 lett.c) CCNL 16.11.2022	Risorse art.98 c.1 lett.c) -Utilizzo proventi ex art. 208 C.d.S. - Erogazione incentivi monetari servizi controllo e sicurezza urbana	€. 3.000,00
art.79 c.3 C.C.N.L. 16.11.2022	Incremento in base alle capacità di bilancio, complessivamente non superiore allo 0,22 % del monte salari 2018 distribuito in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021	€. 2.573,23
art.79 c.5 C.C.N.L. 16.11.2022	Incremento su base annua pari ad €.84,50 per le unità di personale destinatarie di tale contratto in servizio alla data del 31.12.2018 (pari ad €.6.506,50 per gli anni 2021 e 2022)	€. 13.013,00
art.80 c.1 C.C.N.L. 16.11.2023	Risorse non utilizzate annualità precedenti	€. 27.039,41
art.79 c.2 lett.a) CCNL 16.11.2022 art.67 c.3 lett.c) CCNL 21.05.2018	Quota parte spese di notificazione atti dell'Amministrazione Finanziaria (messi notificatori)	€. 1.645,74
TOTALE RISORSE VARIABILI		€.122.771,38

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione anno 2023

Il fondo destinato per l'anno 2023 alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche già effettuate e delle riclassificazioni risulta così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di turno - Polizia Municipale-	€. 18.000,00
Indennità condizioni lavoro	€. 8.000,00
Compenso per specifiche responsabilità	€. 10.000,00
Indennità lavoro esterno	€. 5.000,00
Progressione economica/Differenziale	€. 20.900,00
Performance organizzativa	€. 69.082,75
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato:	
- Incentivo per Funzioni Tecniche ex art.113 D.L. 50/2016 e art.45 D.L.gs n.36/2023	€. 42.000,00
- Incentivo I.M.U./TARI art.1 c.1091 L. n.145/2018	€. 8.500,00
- Compensi ISTAT	€. 25.000,00
- Proventi di cui all'art.2018 C.d.S. destinati al potenziamento dei servizi di controllo di P.M. (G.M. n.92/2023) costituenti obiettivi della performance del personale di P.M., da liquidare secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione della performance.	€. 3.000,00
Quota parte spese di notificazione degli atti dell'Amministrazione Finanziaria (Messi Notificatori)	€. 1.645,74
TOTALE	€. 211.128,49

Regalbuto, li 18/12/2023

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

[Signature]

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

CISLFP [Signature]
OIL [Signature]
UIL [Signature]
CSA [Signature]
[Signature]

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISLFP [Signature]
OIL [Signature]