



COMUNE DI NOCETO

PROVINCIA DI PARMA

P.le Adami, 1 - 43015 Noceto (PR) - Tel. 0521 622011 Fax 0521 622100
www.comune.noceto.pr.it - C.F.-P.IVA 00166930347



AL REVISORE DEI CONTI
Dott. Nicola Cattaneo

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO 2023/2025
SINTESI PARTE NORMATIVA
E
PARTE ECONOMICA ANNO 2023
(art. 40 comma 3 sexies D.Lgs 165/2001)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025

La presente relazione:

- illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare R.G.S. n. 25 del 19.07.2012;
- illustra l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale;
- indica inoltre le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, i risultati attesi in relazione agli utilizzi delle risorse e all'erogazione delle risorse premiali;
- contiene infine altre informazioni ritenute utili

Il nuovo testo contrattuale in sede decentrata ha recepito le disposizioni del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 siglato in data 16/11/2022 ed ha puntualmente disciplinato l'architettura di numerosi istituti, sostituendo quelli in vigore con altri di nuova istituzione, dando atto che Le parti concordano di dare decorrenza 1/1/2024 alla applicazione della disciplina dei criteri di erogazione dei vari istituti contenuti nel presente CCDI, ad eccezione dell'istituto delle progressioni orizzontali – art 14 CCNL-2022 - che decorrerà, secondo le disposizioni contrattuali, dal 1/1/2023

La delegazione trattante di parte datoriale – formalmente costituita con delibera di Giunta Comunale 219 del 29/12/2022 esecutiva, poi modificata con atto 171 del 30/11/2023 esecutiva - e le parti sindacali – OOSS e RSU – si sono quindi riunite nel corso del 2023 per dare inizio alle trattative per l'annualità di competenza.

Con deliberazione di Giunta Comunale 171 del 30/11/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, l'Amministrazione ha codificato indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica al fine della contrattazione decentrata integrativa ed alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023. La preintesa anno 2023, parte economica, è stata siglata fra le parti in data 4/12/2023

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali sintesi del contenuto del contratto CCDI e autodichiarazione relative agli adempimenti per legge. Di seguito viene ripercorso il vigente CCDI 2019/2021 e vengono evidenziate in maniera puntuale gli addendum che ne hanno modificato alcuni articoli

Data di sottoscrizione CCDI originario e principale	Preintesa 4/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023/2025
Composizione delegazione trattante	Parte pubblica:

	Simona Sansuini Responsabile Gestione Risorse Umane Cultura Istruzione Presidente Gianluca Ancorati Responsabile Servizio Bilancio – Componente Organizzazioni sindacali: CISL (Matteo Casetti)) CGIL (Gianluca Mezzadri) RSU di Ente
Soggetti destinatari	Dipendenti Comune Noceto
Materie	Contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 / Accordo economico 2023
Intervento organo di Controllo Revisore Contabile	Parere
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge (aggiornamento anno 2022)	Il Piano degli Obiettivi ai sensi dell'art 169 del D.Lgs 267/2000, è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 11/4/2023 e sue successive modificazioni
Piano triennale Trasparenza ed integrità	E' stato approvato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.lgs 33/2013 con atto di Giunta Comunale 18 del 6/2/2020 Il Comune di Noceto ha provveduto a pubblicare sul proprio sito internet numerosa documentazione ai fini della trasparenza e sta continuamente integrando tale documentazione
Relazione sulla Performance anno 2022	La Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati per l'anno 2022 è stata approvata con deliberazione G.C. 157 del 23/11/2023 e validata dal Nucleo di Valutazione

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del Contratto (attestazione della compatibilità dei vincoli derivanti da norme di legge e contratto nazionale)

IL CCDI la cui preintesa è stata siglata in data 4/12/2023 appoggia sulle disposizioni della contrattazione nazionale di Comparto, con particolare riferimento al CCNL-2022 .

Di seguito si riportano sinteticamente i contenuti del CCDI, con l'indicazione delle risorse assegnate ai vari istituti e risultanti dall'accordo economico 2023

Di seguito si ripercorrono sinteticamente i contenuti del vigente CCDI

- **Art 1 – Quadro normativo e contrattuale :**)
- **Art. 2 – Ambito di di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria :** Il CCDI si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente (a tempo pieno, parziale, personale comandato e distaccato , la vigenza è fino al 31/12/2025 ed il CCDI conserva in tutti i modi la sua efficacia fino alla stipula del successivo. Le parti concordano di dare decorrenza all'applicazione della disciplina dei vari istituti 1/1/2024 ad eccezione dell'istituto delle progressioni orizzontali che decorrerà dal 1/1/2024
- **Art. 3 – Relazioni sindacali :** disciplina del sistema delle relazioni, dei permessi alle RSU, delle riunioni e vari aspetti procedurali

- **Art. 4 – Verifiche sull’attuazione:** cadenza annuale verifiche sull’attuazione
- **Art 5 – Interpretazione autentica dei Contratti Decentrati :** disciplina della definizione della trattazione delle clausole controverse
- **Art. 6 – Determinazione del fondo delle risorse** decentrate : richiamo alla disciplina in materia di quantificazione delle risorse decentrate con richiamo all’art 79 del CCNL-2022 e ai vincoli imposti dall’art. 23 c.2 DLgs 75/2017 e art 79 comma 6 CCNL-2022
- **Art 7 Istituti Contrattuali :** richiamo agli artt. 79 e 80 del CCNL- 2022 con individuazione delle seguenti voci di utilizzo
 - Premi correlati alla performance organizzativa;
 - Premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all’art. 81, del CCNL-2022;
 - Compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - Indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - Indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - Indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’art. 24, CCNL-2018;
 - Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all’art 84, del CCNL-2022;
 - Indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all’art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - Indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all’art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all’art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall’articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - Differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all’interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall’art. 14 del CCNL-2022;
 - “Assegno ad personam” in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).
- **Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**
L’articolo definisce i criteri generali per la premialità. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili a costituire il “fondo risorse decentrate” sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i criteri generali individuati
- **Art. 9- Progressione economica all’interno delle Aree: :** richiamo alla disciplina di cui agli artt. 14/92/102 e 106 CCNL-2022) con riferimento alla tabella A) del CCNL-2022 nella quale vengono definiti il numero e l’importo dei differenziali attribuibili distintamente per ogni Area contrattuale di riferimento. Viene inoltre definito che le progressioni economiche vengano attribuite ad una quota limitata di dipendenti e che per l’anno 2023 abbiano decorrenza dal 1/1/2023. Per l’anno 2023 le progressioni attribuibili , come prevede l’art 14 comma 2 lett B) CCNL-2022 - sono definite nella misura di 13, su 25 dipendenti aventi diritto e precisamente

n. 5 Area degli Operatori e Operatori Esperti

n. 4 Area degli Istruttori

n. 4 Area dei Funzionari e della EQ

L’articolo rimanda all’allegato A) del CCDI la definizione delle procedure , **con riferimento ai requisiti di accesso :**

- Essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno tre anni in pubbliche amministrazioni alla data di decorrenza della progressione ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi ai sensi art 110 TUEL 267/2000;
- Avere una anzianità di servizio nell’Area di appartenenza alla data di decorrenza della progressione di almeno tre anni nel Comune di Noceto. Ai fini della verifica di tale requisito si tiene conto delle date di decorrenza dell’inquadramento;

- Non avere beneficiato di alcuna progressione economica nel triennio precedente. Ai fini della verifica di tale requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. L'A.C. nel proprio atto G.C. 171/2023 dà atto del parere ARAN 224/2023
- Non aver raggiunto la posizione economica orizzontale massima contrattuale;
- Non avere riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione superiori alla multa.

Vengono poi definiti i criteri per il calcolo del punteggio:

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	NOTE
VALUTAZIONE: 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.	60	Da considerare con applicazione del metodo "normalizzato" meglio specificato in calce al presente allegato. Il valore ottenuto diventa la percentuale cui rapportare i 60 punti massimi.
ESPERIENZA PROFESSIONALE: Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nel Comune di Noceto o altra Amministrazione del Comparto o altre Amministrazioni di comparti diversi.	40	Punti 1 per ogni anno di servizio nella attuale categoria di inquadramento Punti 0,80 per ogni anno maturato in categoria immediatamente inferiore Saranno valutate le frazioni di anno in ragione mensile considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	3	Sette anni di NON progressione: punti UNO; Otto anni di NON progressione: punti DUE; Nove o più anni: punti TRE.

Le parti hanno concordato di procedere, al fine del superamento del diverso metodo di valutazione dei responsabili, all'applicazione del metodo della normalizzazione, con riferimento al metodo delle medie, così come definito nel CCDI

Capo IV – Fattispecie, criteri e valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- **Art. 10 - Principi generali** – Vengono definite le condizioni di attività lavorativa **per l'erogazione dei compensi accessori definiti negli articoli che seguono**
- **Art. 11- Indennità condizioni lavoro ex art 70 bis CCNL -2018 e art 84 bis CCNL-2022)** - Vengono individuate, ripercorrendo la disciplina del precedente CCDI a parità di assetto organizzativo, i fattori legittimanti l'erogazione delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori
 - Espletamento di attività esposta a rischio: *Euro 2,00*
 - Espletamento di attività disagiata: *Euro 1,70*
 - Maneggio valori
 - o Media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 100.000,00 indennità € 2,50 giornaliera;
 - o Media mensile di valori maneggiati compresi tra € 50.000 ed € 100.000,00 indennità € 2,00 giornaliera;
 - o Media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 50.000,00 indennità € 1,50

Art. 12- Indennità specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL-2022 : l'articolo riscrive integralmente la disciplina relativa alla attribuzione delle indennità con richiamo alle fattispecie individuate a titolo esemplificativo e non esaustivo dall'art 84 CCNL-2022. I criteri sono contenuti nell'allegato B) al CCDI.

L'attribuzione dell'incarico è di esclusiva competenza del responsabile del Servizio in ordine al personale assegnato

Queste le fattispecie individuate per il conferimento dell'incarico

NUM.	FATTISPECIE DI RESPONSABILITA'
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi.
2.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale e Tributi.
3.	Compiti o coordinamento di altro personale, risultanti da provvedimenti di microorganizzazione formalmente adottati dal responsabili di Servizio , asseverati tecnicamente dal responsabile del Servizio Risorse Umane
4.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, risultanti da atto formale di attribuzione del Responsabile di Servizio, sotteso alla responsabilità di istruttoria in autonomia
5.	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...): project manager e personale di supporto.
6.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.
7.	Personale addetto ai servizi di protezione civile.
8.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016 e d.lgs. 36/2023.
9	Personale che esercita funzioni comportanti responsabilità attribuite da leggi o specifici regolamenti di settore che comportino una diretta e personale esposizione a responsabilità erariale e patrimoniale.

Per il personale che esercita compiti connessi alla qualifica di Ufficiale Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Protezione civile e Tributi, addetti alle relazioni con il Pubblico l'indennità resta quantificata nella misura massima di Euro 350,00 annui lordi.

Viene poi individuata una griglia contenente i criteri e le correlate pesature di ogni fattispecie

SCHEDA DI DEFINIZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA' / INDENNITA' FUNZIONE ANNO _____

Servizio di riferimento:

Responsabile di riferimento _____

Dipendente _____

Estremi atto incarico _____

Periodo di inizio e di fine dell'incarico _____

Max 35 punti	A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
Max 35 punti	A) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
Max 30 punti	B) LIVELLO DI AUTONOMIA

PESATURE

A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO

35 punti	Da attribuire al personale che ordinariamente coordina da quattro a più dipendenti
25 punti	Da attribuire al personale che ordinariamente coordina fino a tre dipendenti
0 Punti	Nessun coordinamento

B) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA

35 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che ordinariamente assumono responsabilità collegate ad attività per le quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi , che comportano un notevole rilievo esterno , trattandosi di incarichi previsti da leggi o regolamenti, anche in relazione e enti terzi. La complessità viene misurata in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica in capo a chi assume le responsabilità, con la distinzione fra i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui la procedura è diversificata e non a priori definibile
20 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la cui realizzazione è necessario gestire procedimenti complessi , anche se ripetitivi che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere incarichi previsti da leggi o da regolamenti, anche in relazione a rapporti con enti e istituzioni terze
10 punti	Si attribuiscono a dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la cui realizzazione occorre gestire procedimenti complessi , anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o al Servizio di appartenenza , legati ad adempimenti ripetitivi e previsti da leggi e regolamenti
TOTALE CONSEGUITO	PUNTEGGIO

C) LIVELLO DI AUTONOMIA OPERATIVA E DECISIONALE

30 punti	Il criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente
15 punti	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, gestite comunque in totale autonomia operativa secondo programmi operativi previamente definiti

GRADUAZIONE	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA ISTRUTTORI	AREA FUNZIONARI
Punteggio compreso fra 50 e 69	€ 300	€ 500	€ 900
Punteggio compreso fra 70 e 89	€ 600	€ 1000	€ 1800
Punteggio compreso fra 90 e 100	€ 1000	€ 1500	€ 3000

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

$$\text{Somma delle singole voci} \times 70\% = \text{indennità annuale}$$

In ogni caso, in caso di attribuzione di indennità di responsabilità per più fattispecie, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

.Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si procederà in ogni caso a riproporzionare le indennità.

Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – (art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- Incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- Incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- Compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- Compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Servizio competente.

Le parti concordano di rinviare la definizione dei criteri per il riparto della quota di incentivi di cui all'art 45 del Dlgs 36/2023, richiamato l'art. 7 comma 4 lett.a) del CCNL-2022

Il successivo **art 13.1 disciplina i risparmi derivanti dalla eventuale attuazione dei Piani di razionalizzazione** :(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

CAPO VI – Performance e premio individuale

- **Art. 14** - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale
Il sistema di incentivazione del merito, della produttività e del miglioramento dei servizi è definito nel sistema metodologico in uso e l'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale, effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'articolo Ripercorre i contenuti del precedente CCDI e precisamente:
 - Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché abbiano prestato attività lavorativa pari ad almeno 3 mesi nell'anno di riferimento, anche se non in maniera continuativa.
 - I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, di norma concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato, fermo restando la facoltà del Responsabile del Servizio di assegnazione di attribuire il premio in maniera intera in caso di attestazione di propria competenza del completo raggiungimento del/degli obiettivo/i assegnato/i.
 - In caso di rapporti di lavoro part time, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non correlati alla durata della prestazione lavorativa sono erogati anche in misura non frazionata o non proporzionale al regime orario adottato, sulla base dell'attestazione del responsabile di Servizio interessato
 - I premi correlati alla performance organizzativa (art. 80 comma 2 lett. A CCNL 2019/2021) ed alla performance individuale (art. 80 comma 2 lett.b CCNL 2019/2021) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse annualmente destinate dalla contrattazione integrativa.
 - Gli obiettivi, sono comunicati formalmente e per iscritto al personale interessato entro 30 gg dalla data di approvazione del PEG precisandone gli indicatori di valutazione nonché i tempi di realizzazione. L'inosservanza del termine prescritto avrà incidenza sulla valutazione del responsabile che verrà abbattuta a partire da un minimo del 10% già a partire dal decimo giorno di ritardo e l'abbattimento sarà aumentato di 5 punti percentuali progressivamente per ogni ulteriore settimana di ritardo.
 - I compensi sono erogati a consuntivo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi e dall'apporto individuale di ciascun dipendente coinvolto.

1. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, i premi sono così calcolati:

- a) Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.
- b) Il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado

complessivo di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati a tutti i Servizi dell'ente come ricompresi nel piano delle Performance. L'erogazione verrà effettuata sulla base del sistema metodologico al momento vigente, nel quale saranno state recepite le normative e le linee guida al momento vigenti.

- La valutazione avviene annualmente a consuntivo; I dipendenti che nel corso dell'anno sono trasferiti da un Servizio all'altro ricevono una valutazione da parte dei Responsabili di Servizio di assegnazione, salvo che abbiano lavorato per periodi inferiori a tre mesi complessivi. Il punteggio finale sarà determinato dalla media dei punteggi delle due valutazioni. Analogamente si procederà nel caso di dipendenti assegnati a più Servizi.
- In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio che tuttavia comportino una presenza annua superiore a tre mesi, l'apporto individuale del dipendente viene valutato in relazione all'attività svolta, alla qualità e alla quantità della sua effettiva partecipazione alla realizzazione degli obiettivi conseguiti e verificati.
- Il mancato raggiungimento dell'obiettivo da parte del dipendente nel caso in cui non sia riconducibile alla sua volontà ma a fatti imprevedibili sopravvenuti ed asseverati dal responsabile di Servizio o alla mancata assegnazione dell'obiettivo da parte del responsabile, equivarrà a conseguimento pieno dell'obiettivo a condizione che il dipendente abbia tempestivamente rappresentato in via formale le cause ostative al responsabile nel momento in cui le ha riscontrate.
- Il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi di tutta la struttura organizzativa e ad esso viene destinato il 10% delle risorse destinate alla performance, da ripartire fra tutti i dipendenti valutati positivamente.
Le parti richiedono all'Amministrazione Comunale una revisione del sistema metodologico attualmente vigente, anche in riferimento al rapporto attualmente vigente fra performance individuale ed organizzativa, che sarà poi oggetto di confronto, richiamato l'art. 5 del vigente CCNL;
- Le somme destinate alla performance organizzativa ed individuale non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, confluiscono nelle somme destinate alla performance individuale dello stesso anno di riferimento per venire redistribuite.
- I premi correlati alla partecipazione da parte del dipendente a progetti incentivanti specifici legati al raggiungimento di obiettivi generali di Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione, sono distribuiti sulla base del sistema di valutazione individuato nel progetto da parte del responsabile di progetto.
- I progetti per poter essere incentivati economicamente, devono contenere l'indicazione dell'obiettivo operativo e dei risultati - anche individuali o di gruppo - attesi, la tempistica e le modalità di realizzazione, gli indicatori per la verifica dei risultati, l'elenco dei dipendenti coinvolti. I progetti obiettivo, concordati con gli amministratori di riferimento devono essere trasmessi ai Responsabili dei Servizi Controllo di Gestione e Risorse Umane. Il Responsabile Risorse Umane ha la competenza della formale trasmissione alla Giunta, cui compete l'esame, il finanziamento e l'approvazione.
- Il responsabile del progetto, una volta ricevuta la formale comunicazione del Servizio Risorse Umane - da effettuarsi entro dieci giorni dalla data di pubblicazione dell'atto - dell'avvenuta approvazione dei progetti da parte della Giunta, è tenuto a darne formale comunicazione ai dipendenti individuati all'interno dei progetti entro 30 giorni dal ricevimento di tale comunicazione. L'inosservanza del termine di 30 gg avrà incidenza sulla valutazione del responsabile che verrà abbattuta a partire da un minimo del 10% già a partire dal decimo giorno di ritardo sul termine previsto. Tale abbattimento sarà progressivamente aumentato di 5 punti percentuali per ogni settimana di ritardo.
- Le somme relative al non completo raggiungimento degli obiettivi di progetto (resti) e finanziate mediante inserimento delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) confluiscono nelle risorse destinate alla performance dello stesso anno.
- I resti che rinvergono dai progetti incentivanti finanziati con risorse di bilancio sono riacquisiti al bilancio.
- I progetti sono liquidati annualmente a consuntivo, salvo si tratti di progetti che prevedano periodicità differenti per le loro specifiche caratteristiche I responsabili dei progetti devono presentare la relazione finale contenente il dato relativo ai compensi individualmente spettanti al personale impiegato di norma entro il mese di marzo dell'annualità successiva a quella in cui sono stati approvati.
- La liquidazione della performance viene effettuata di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo all'annualità oggetto di valutazione, con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

- **Art. 15 – Differenziale del premio individuale** – art 81 del CCNL-2022

Anche in questo caso la disciplina del presente articolo ripercorre quella codificata all'interno dell'art 17 del precedente CCDI 2019/2021, che integralmente si riporta:

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sulla base del sistema di valutazione vigente nell'ente è attribuita (nel limite di cui al comma che segue) una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Per la valenza del presente CCDI la percentuale di dipendenti cui attribuire tale maggiorazione è fissata nel 5% (arrotondata all'unità superiore) del totale dei dipendenti potenzialmente beneficiari dei premi di performance.

Ai fini dell'individuazione dei dipendenti che possono concorrere all'attribuzione della maggiorazione, nel caso in cui il loro numero superi la percentuale predeterminata, sarà data priorità ai dipendenti con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente a quello cui si riferisce la valutazione.

In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nel triennio (media dei punteggi).

In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti che non hanno mai ottenuto la maggiorazione.

In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti assegnati al Servizio che ha conseguito la percentuale più elevata di raggiungimento degli obiettivi di performance nell'anno di riferimento.

In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti assegnati al Servizio che presenta il maggior grado di differenziazione dei giudizi, calcolato – in riferimento al Servizio – come rapporto fra la somma dei punteggi di valutazione attribuiti ad ogni dipendente ed il numero dei dipendenti valutati.

In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti che hanno la minore età anagrafica.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- Costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- Costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

CAPO VII: SEZIONI SPECIALI (artt. da 85 a 108 del CCNL-2022)

Art. 16 – Indennità servizio esterno ex art 100 CCNL-2022

Anche in questo caso la disciplina generale del presente istituto ricalca sostanzialmente quella del precedente art 13 del CCDI 2019/2021 di cui si riporta il contenuto. Da segnalare l'incremento, rispetto al CCDI 2019/2021, della misura della indennità giornaliera correlata alle ore di servizio nel mese . come nella tabella sottostante.

- Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.
- In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
- L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio esterno.

- Considerato che al personale destinatario dell'indennità di servizio non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL, nella determinazione dell'indennità di servizio si tiene conto anche dell'eventuale svolgimento di mansioni comportanti maneggio valori.
- La misura dell'indennità di servizio viene pertanto determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed eventualmente comportanti il maneggio di valori.
- Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:
 - b) Disagio: viene valutato il disagio connesso allo svolgimento di attività esterna in via continuativa e prevalente.
 - c) Rischio: viene valutato se l'attività svolta è esposta in modo diretto e continuativo ai seguenti rischi:
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico;
 - Esposizione al rischio di infortuni per guida auto/motoveicoli e/o di incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio.
 - d) Maneggio valori: viene valutato solo nel caso in cui durante i servizi esterni sia prestato, anche in via continuativa, un servizio di maneggio di valori (riscossione tramite bollettario di sanzioni amministrative).
- L'indennità giornaliera viene riconosciuta quando l'attività è resa giornalmente in attività di lavoro ordinario e non straordinario; l'attività svolta non deve essere già retribuita attraverso altre forme di incentivazione.
- L'indennità è erogata mensilmente sulla base della sottostante tabella che definisce, a fronte di fasce di ore prestate in servizio esterno nel mese di riferimento, la misura dell'indennità giornalmente spettante, in ragione dei giorni effettivamente lavorati nel mese in servizio esterno:

FASCE	ORE DI SERVIZIO ESTERNO PRESTATE NEL MESE DA - A	MISURA DELL'INDENNITÀ GIORNALIERA EURO
A	25 - 40	1,50
B	41 - 55	2,50
C	56 - 70	3,50
D	Oltre 70.	4,00

- Qualora un dipendente presti attività in servizio esterno ma mensilmente non raggiunga le 25 ore minime della fascia A gli è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad Euro 1,50 per ciascuna giornata in cui abbia prestato servizio esterno per più di tre ore.
- La comunicazione degli aventi diritto è effettuata mensilmente a consuntivo dal responsabile del Servizio Polizia Municipale entro il 5 del mese successivo, mediante apposita attestazione nella quale vengono comunicate, per i dipendenti interessati, il numero di ore prestate in attività di servizio esterno nel mese. Nel caso di cui al comma 9 la comunicazione sarà riferita alle giornate in cui è stato effettuato servizio esterno in misura pari ad ore 3. ■
- Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
- **Art. 17 - Indennità di funzione – art. 97 CCNL-2022**
La disciplina della presente indennità è stata integralmente riscritta, al fine di superare alcune criticità emerse e renderla maggiormente aderente ai dettami contrattuali,
- L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022

- L'ammontare della indennità di cui al comma 1 è determinato fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi elevabile fino a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione

La disciplina è stata Le fattispecie alle quali il Responsabile del Servizio dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI nella tabella specificamente riferita all'indennità di funzione e sottoriportata, dove le attività vengono direttamente correlate al grado ricoperto secondo la specifica legislazione vigente

GRADO	FATTISPECIE DI RESPONSABILITA'
AGENTE AGENTE SCELTO	Attività gestionale sanzionatoria, flussi migratori, reparto manutenzione, servizi educativi.
ASSISTENTE ASSISTENTE SCELTO ASSISTENTE CAPO	Attività gestionale sanzionatoria e contabilizzazione, gestione ed organizzazione sistemi informatici complessi (videosorveglianza, body-cam, droni ecc.), servizi educativi, supporto ad Uff. di P.G.
SOVRAINTENDENTE SOVRAINTENDENTE MAGGIORE	Funzioni di coordinamento ed attività di polizia giudiziaria.
ISPETTORE ISPETTORE CAPO ISPETTORE SUPERIORE	Attività di polizia giudiziaria e rapporti con Autorità Giudiziaria, funzioni di addetto al coordinamento e controllo, predisposizioni piani di lavoro, rapporti istituzionali delegati e con altre forze di polizia, polizia amministrativa locale, responsabile gruppi di vicinato e Sportello violenza di genere. Responsabile infortunistica e Ufficio verbali. Funzioni vicarie delegate dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale.
COMMISSARIO COMMISSARIO CAPO COMMISSARIO SUPERIORE	Attività di polizia giudiziaria e rapporti con Autorità Giudiziaria, funzioni di addetto al coordinamento e controllo. Ricerca, studi, analisi e progettazione materie di competenza, formazione ed aggiornamento del personale. Attività complesse e funzioni vicarie delegate dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale. Sostituisce il Comandante in caso di assenza o impedimento.
COMMISSARIO MAGGIORE	Funzioni di Comando.

I criteri per l'attribuzione e la relativa pesatura sono contenuti nell'allegato B) del CCDI e sono gli stessi individuati per l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 84 CCNL -2022, dando atto che le due indennità – funzione e responsabilità – hanno elementi di comune matrice.

CAPO VII – Incarichi di Elevata Qualificazione

- **Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per

conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.

In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ).

L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022.

Di seguito vengono individuati i seguenti criteri:

- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene annualmente destinata una quota percentuale almeno del 15% (determinata per l'anno 2023 nel 18% così come previsto all'interno del bilancio di previsione, corrispondente al 22% del monte retribuzione di posizione) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa.
- Il sistema di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa è definito attraverso l'atto G.C. 67 del 22/3/2018 e sue successive modificazioni ed integrazioni.
- La retribuzione di risultato spettante ai singoli dipendenti incaricati di posizione organizzativa viene determinata mediante il seguente procedimento di calcolo:
 - Il rapporto fra il valore della retribuzione di risultato individuata e quella di posizione complessivamente destinata a tutti gli incaricati di posizione organizzativa determina il valore punto;
 - Moltiplicando il valore punto per il valore della retribuzione di posizione in godimento ad ogni incaricato di posizione organizzativa nell'annualità oggetto di valutazione si ottiene il valore massimo della retribuzione di risultato singolarmente attribuibile;
 - La retribuzione di risultato - così come ricavata al punto che precede - spettante a ciascun dipendente verrà determinata riconducendola, sulla base del punteggio ottenuto mediante il procedimento di valutazione, alle fasce individuate dal sistema di valutazione vigente, nelle quali vengono individuate le percentuali di risultato spettanti in correlazione al punteggio raggiunto;
 - La somma che eventualmente residua dopo aver effettuato il procedimento di cui ai punti che precedono, è assegnata ai due Responsabili di Servizio che hanno ottenuto il punteggio migliore fra tutti gli altri, a condizione che abbiano ottenuto un punteggio nella valutazione superiore a 181 punti sui 200 potenzialmente attribuibili. La retribuzione spettante a ciascuno dei due è direttamente rapportata al punteggio ottenuto. Qualora nell'ambito delle prime due posizioni si verificano casi di parità di punteggio fra più Responsabili, la maggiorazione verrà proporzionalmente ripartita. Nel caso in cui nessuno raggiunga il punteggio minimo previsto i resti verranno riacquisiti a bilancio.

Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17 comma 5, del CCNL, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim.

• **Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 16/11/2022

L'articolo, in ordine alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, elenca gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, così indicati:

- Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
- I compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
- I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
- I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi

dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;

- Compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

Viene dato atto che i criteri per la graduazione delle retribuzioni di posizione vigenti al momento della sottoscrizione del vigente CCDI sono quelli stabiliti con delibera di Giunta Comunale 76 del 22/06/2023.

Allo scopo di riequilibrare le indennità di risultato per i dipendenti incaricati di responsabilità di servizio che percepiscano gli incentivi elencati all'art. 20 comma 1 lett. h del CCNL 2019/2021 di cui al punto che precede, viene adottato il sistema di perequazione individuato nella sottostante tabella, dove vengono indicate le percentuali di riduzione dell'indennità di risultato correlate all'entità dei compensi incentivanti percepiti:

ENTITÀ INCENTIVI PERCEPITI	DECURTAZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO
Incentivi contenuti entro tre volte il premio di performance.	Nessuna decurtazione
Incentivi superiori a tre volte il premio di performance.	Decurtazione 25%
Incentivi superiori a quattro volte il premio di performance.	Decurtazione 40%
Incentivi superiori a cinque volte il premio di performance.	Decurtazione 60%
Incentivi pari o superiori a sei volte il premio di performance.	Decurtazione 80%

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- **Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

- Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento.
Vengono poi individuate le gravi e documentate situazioni familiari

- **Art. 21 – Reperibilità**

Di fatto la disciplina del presente articolo ripercorre anche in questo caso quella già contenuta nell'art 11 del precedente CCDI, a invarianza di assetto organizzativo .

L'articolo prevede che in attuazione all'articolo 7, comma 4, lettere i) e k) e dell'articolo 24 del CCNL-2018:

- L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
- Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
- In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, ammessi ai sensi del regolamento vigente.

In casi particolari ed eccezionali, secondo quanto stabilito dal regolamento vigente in materia e secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 del CCNL, può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al precedente comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella:

SERVIZI MENSILI	FASCIA	VALORE GIORNALIERO
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10°	Fascia extra 2	13,00

- L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o a richiesta del dipendente, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14/09/2000, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
- La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

• **Art. 22 – Turnazioni** – art 30 CCNL-2022

- Il presente articolo ripercorre la disciplina contenuta nell'art. 12 del CCDI 2019/2021 con la precisazione contenuta nell'ultimo periodo, in relazione all'assetto organizzativo vigente in materia di orario di servizio del personale Polizia Municipale, che viene riconfermato nella sua articolazione, significando che le parti si danno reciprocamente atto – richiamato l'art 30 comma 5 lett. D) del CCNL 2022 - che attualmente e salvo diversa organizzazione dell'orario di servizio, i festivi infrasettimanali non rientrano nella turnazione del personale turnista della Polizia Locale. Qualora intervengano mutamenti di carattere organizzativo le parti stipuleranno apposito accordo decentrato per disciplinare la materia così come previsto dall'art 7 comma 4 lett ac) del CCNL 2022.

- Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- Dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- Dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- Separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

Nell'articolo viene inoltre stabilito che: il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino ad un massimo di 12.

• **Art. 23 - Riduzione di orario** - art. 7, comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022)

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022 e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano che al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni – nell'Ente il personale appartenente al Servizio Polizia Municipale – finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si riconferma, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2024, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o il Nucleo di Valutazione verificano con cadenza annuale che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando al presidente della delegazione trattante di parte pubblica eventuali situazioni di scostamento.

- **Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore – art. 29, comma 2, 33, comma 2, del CCNL-2022**

Viene stabilito che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, possa essere elevato fino ad un massimo di 250 ore (ex art. 5 del d.lgs. 66/2003) annue, in casi particolari e previamente definiti con apposito atto dell'Amministrazione Comunale;

Viene altresì individuato in ore 25 il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore

- **Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale - articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022,**

Le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi per le seguenti tipologie di lavoratori:

- Dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 d.lgs. 267/2000, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- Dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- Dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

- **Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro - art. 36 del CCNL-2022**

Nel presente articolo vengono confermati i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;

Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico. Vengono inoltre individuate le particolari situazioni personali, sociali o familiari, atte a favorire l'utilizzo dell'orario flessibile con forme ulteriori rispetto al 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;
- Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

- **Art. 27 – Orario multiperiodale – art. 31, comma 2 del CCNL-2022,**

Nel presente articolo viene individuata la posizione di lavoro dell'autista scuolabus per l'applicazione della disciplina, con riferimento ad un ampliamento dell'orario di lavoro nel periodo corrispondente al calendario scolastico, con recupero delle maggiori prestazioni rese in tale periodo di lavoro nei restanti mediante riduzione del numero delle giornate lavorative.

- **Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio**

Art. 35, comma 10, del CCNL-2022,

Le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno in caso di emergenze che richiedano necessariamente la prosecuzione dell'attività lavorativa in maniera continuativa senza poter effettuare la pausa:

- a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (in caso di neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro;
- b) Area della vigilanza e polizia locale in caso di servizi effettuati in emergenza/urgenza che non consentano al fine del loro espletamento di effettuare la pausa
- c) Area scolastica ed educativa.

Viene poi codificato che nell'attuale assetto organizzativo il personale addetto alla guida degli scuolabus usufruisca ordinariamente della pausa al termine del servizio .

PARTE ECONOMICA ACCORDO 2023

Il fondo viene costituito sulla base degli indirizzi di Giunta Comunale definiti con deliberazione 171 del 30/11/2023

La preintesa viene siglata dalle parti in data 4/12/2023

Parti firmatarie:

Parte pubblica:

Presidente - Simona Sansuini Responsabile Gestione Risorse Umane

Componente - Gianluca Ancorati Responsabile Servizio Bilancio e Tributi

Organizzazioni sindacali:

CISL Marco Aliani

CGIL Gianluca Mezzadri

La RSU di Ente

L'ammontare complessivo del fondo ammonta ad **Euro 297.776,80** ed include:

_ gli incentivi di progettazione art 113 D.Lgs 50/2016 pari a 30.000 Euro, dato atto che , esperite le procedure sindacali in quanto i criteri di riparto del fondo sono oggetto di contrattazione integrativa, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale 190 del 12/11/2020 il regolamento per la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 , che dal 2018 non sono soggetti a vincolo art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 richiamata la delibera Sezioni Riunite Corte dei Conti 6/2018

_ gli incentivi per il recupero della evasione tributaria art 1 comma 91 Legge 145/2018 calcolato sui proventi incassati nell'anno 2022 e risultanti dal relativo ultimo rendiconto approvato

Il fondo è stato costituito rispettando il limite del contenimento del fondo incentivante entro l'importo dell'anno 2016, così come stabilito dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 che ha abrogato Il comma 236 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 .

Non c'è stata necessità di aumentare il fondo risorse decentrate 2023 in quanto, richiamato anche il Decreto 17/3/2020 pubblicato in GU 27/3/2020 e l'art 33 comma 2 DL 34/2019 , si verifica al 31/12/2023 una riduzione del personale in servizio al 31/12/2018 secondo tali modalità di calcolo

ANNO 2016: il totale del **fondo incentivante del 2016** oggetto di contrattazione e destinato al personale dipendente non titolare di posizione organizzativa soggetto al limite di cui sopra ammonta ad Euro **206.837,19**, dove già è stato incluso l'incremento pari ad Euro 2.541,22 – monte salari dell'anno 2001, dando atto che nel Comune di Noceto non esiste la dirigenza e dato atto che tali risorse non sono state utilizzate per incarichi di alta professionalità, richiamato l'art 67 comma 1 del CCNL 21/5/2018.

Il fondo è stato costituito e determinato ai sensi dell'art 79 del CCNL-2022

Si richiama per completezza il : CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 1: *A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 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 di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi*

Il fondo di parte stabile reca la decurtazione di cui all'art. 1, comma 456, della L. 147/2013 (Legge di stabilità 2014) che aveva espressamente imposto la decurtazione del fondo 2015 di un importo pari alle riduzioni operate sui fondi 2011/2014 per effetto del citato art. 9, comma 2-bis (si richiama anche la circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 20/2015 che ha recato interpretazioni sull'applicazione concreta della norma).

Sulla base della disposizione, quindi, il 2016 contabilizza tale decurtazione, strutturale, che quindi agisce sulla parte stabile del fondo.

Ammontare delle decurtazioni : Euro 14.495,41 (parte stabile) + Euro 3.974,41 (parte variabile)= Euro 18.469,82 – decurtazione totale

PARTE STABILE	
ART 79 COMMA 1 LETT A) CCNL 2022 (risorse di cui all'art 67 comma 1 e 2 lett a) b) c)d)e)f)g)	€ 188.075,15
CCNL-2022 art. 79 comma 1 lett.b)	€ 4.901,00
CCNL-2022 art. 79 c 1 lett. d) differenziali PEO	€ 3.131,00
CCNL-2022 art 79 c.1 bis diff stipend B3/B1 D3/D1	€ 17.711,82
TOTALE FONDO PARTE STABILE	€ 213.818,97
PARTE VARIABILE	
Art. 79 comma 1 lett. b) una tantum per anni 2021/2022 (€84,50*dipend 2018)	€ 9.802,00
CCNL -2022 art.79 comma 2 lett a) : Il fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:	
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:	
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016) e progettazione	€ 30.000,00
Incentivi recupero evasione tributaria L. 145/2018 art 1 c. 91	€ 12.000,00
CCNL -2022 art 79 comma 2: Il fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:	
lett. c) risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondi sulla base di scelte gestionali, organizzative e di politica retributiva degli Enti	€ 26.481,99

Lett.a) (risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. d) del CCNL-2018) importo una tantum corrispondente alle frazioni di RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione computandosi a tale fine oltre ai ratei di 13ma mensilità le frazioni mese superiori a 15 gg, l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione	€ 406,00
CCNL-2022 Art. 79 comma 3 – 0,22% montesalari 2018 – quota dipendenti non EQ – destinato a incentivare attività di protezione civile (una tantum)	€ 2.469,61
CCNL-2022 Art. 79 comma 2 lett d) Economie lavoro straordinario anno 2022	€ 2.798,23
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE	€ 83.957,83

La costituzione del fondo incentivante viene ampiamente illustrata nella relazione tecnico finanziaria, dove vengono puntualmente ripercorse le norme che hanno legittimato l'inserimento delle risorse.

In particolare con il richiamato atto G.C. 171 del 30/11/2023 esecutivo, sono stati forniti indirizzi in merito alla costituzione del fondo incentivante e all'attivazione di progetti di performance destinati al raggiungimento di specifici obiettivi di sviluppo - per la maggior parte - e di mantenimento – per una parte residuale – definiti nel Piano della performance. Di fatto la progettualità prevista pari ad Euro 24.400,00 , finanziati mediante inserimento di risorse variabili ai sensi dell'art 79 comma 2 lett c) CCNL-2022 è ampiamente orientata in maniera trasversale a tutti i vari servizi dell'Ente ed il personale impiegato di fatto rappresenta la quasi totalità del personale in servizio. Sono state inserite anche risorse ai sensi dell'art 79 comma 3 CCNL-2022 destinate a remunerare specifiche progettualità che prevedono attività di protezione civile.

L'annualità 2023 si ripresenta caratterizzata dai progetti destinati al personale di Polizia Municipale, in attuazione dell'obiettivo di mandato che pone nella sicurezza una fra le priorità nel mandato amministrativo

I premi collegati alla specifica progettualità sono distribuiti sul grado specifico di raggiungimento dell'obiettivo, secondo la misurazione definita in ogni progetto.

Di seguito si elencano i progetti attivati ed il personale impiegato, cui vengono erogate individualmente le quote legate al conseguimento dell'obiettivo assegnato in base all'apporto individuale

Descrizione progetto	Importo proposto in €	Servizio proponente
Progetto sostegno al caregiver Personale Servizi Sociali	1.800,00	AFFARI GENERALI /Servizi Sociali
Progetto interazione sezioni asilo nido la Collina Conigli Personale educativo	3.000,00	Affari Generali
Progetto contrattualizzazione interventi PNRR digitale	500,00	Affari Generali
Progetto riordino sezione Amministrazione Trasparente	1.000,00	Affari Generali
Progetto Sorveglianza notturna PM Personale Polizia Municipale	5.000,00	Polizia Municipale
Progetto verifica veicoli circolanti Personale Polizia Municipale	1.500,00	Polizia Municipale
Progetto monitoraggio veicoli parco automezzi comunali Personale Polizia Municipale	500,00	Polizia Municipale
Progetto emergenza Ucraina Personale Polizia Municipale	500,00	Polizia Municipale
Progetto educazione stradale campo scuola Personale Polizia Municipale	500,00	
Progetto rendicontazione ruoli coattivi Personale Polizia Municipale	1.000,00	
Progetto attività per obiettivo manifestazioni ed eventi Tutto il personale operaio	3.000,00	Patrimonio Edilizia Territorio e Ambiente
Progetto attività benessere animale Personale tecnico	1.000,00	Patrimonio Edilizia Territorio e Ambiente
Progetto studio revisione aggiornamento regolamenti servizio istruzione e cultura Personale Serv Risorse Umane Cultura Istruzione	1.000,00	Servizio Risorse Umane Cultura Istruzione
Progetto gestione eventi, realizzazione materiale iconografico, allestimenti e organizzazione	2.000,00	

Personale Serv Risorse Umane Cultura Istruzione		
Progetto piano protezione civile Servizio Patrimonio Edilizia Territorio e Ambiente	1.6000,00	Patrimonio Edilizia Ambiente
Progetto ottimizzazione tempi pagamento Personale Servizio Finanziario	500,00	Servizio Finanziario
TOTALE	24.400,00	
Progetto revisione piano protezione civile Servizio Patrimonio Edilizia Territorio e Ambiente (risorse art 79 comma 3 CCNL-2022)	2.469,61	Patrimonio Edilizia Ambiente

Questo lo schema analitico del fondo incentivante in ordine al suo utilizzo, fermo restando che le quote a ciascun istituto sono assegnate secondo i criteri individuati nel CCDI 2019/2021, la cui articolazione è stata sopra illustrata, dando atto che in sede di preintesa CCDI 2023/2025 le parti hanno formalizzato la volontà di dare decorrenza 1/1/2024 all'applicabilità dei criteri relativi agli istituti disciplinati, ad eccezione dell'istituto dell'attribuzione dei differenziali stipendiali ex art 14 CCNL-2022, che ha decorrenza, secondo le previsioni contrattuali, dal 1/1/2024

Destinazioni finanziate con parte stabile (previsione)	€ 213.818,97
Indennità di comparto art 33 CCNLç 22/1/2004	€ 27.800,00
Progressioni orizzontali consolidate	€ 59.100,00
Progressioni orizzontali da erogare 2023	€ 12.550,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31 comma 7 CCNL 14.09.2000) Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	€ 6.100,00
Indennità di turno - art 80 c. 2 lett d) CCNL-2022	€ 16.000,00
Reperibilità art 80 c. 2 lett d) CCNL-2022	€ 19.000,00
Indenn 3 [^] e 4 [^] qualifica	€ 155,00
Indennità condizioni lavoro – art 80 comma 2 lett c) CCNL-2022	€ 8.000,00
Indennità specifiche responsabilità – art 80 c2 lett e) CCNL 2022	€ 3.400,00
Indennità specifiche responsabilità – art 80 c. 2 lett e) CCNL -2022 EX art 70 quinquies comma 2 CCNL 2016/2018	€ 1.800,00
Indennità servizio esterno – art. 80 c.2 lett F) ccnl-2022	€ 5.000,00
Indennità di funzione – art. 80 c. 2 lett f) CCNL-2022	€ 2.000,00
Differenz stipendiali art 79 c 1 bis CCNL-2022	€ 17.711,82
Assegno ad personam effetto progressione verticale (da agosto)	€ 414,40
Totale utilizzo parte stabile	€ 179.031,22
Residuo di parte stabile	€ 34.787,75

Destinazioni finanziate con parte variabile (previsione)	€ 83.957,83
Riparto quota 2020 funz ufficio Piano Distretto Sociosanitario Fidenza	€ 1.745,68
Progetti di performance	€ 24.400,00

Progetti att protez civile art 79 comma 3 CCNL-2022	€ 2.469,61
Incentivi progettazione art 113 Dlgs 50/2016	€ 30.000,00
Incentivi recupero evasione tribut L. 145/2018	€ 12.000,00
Totale utilizzo parte variabile	€ 70.615,29
Residuo di parte variabile	€ 13.342,54
RESIDUO PARTE STABILE E VARIABILE	€ 48.130,29
Destinato a :	
Performance organizzativa	€ 4.813,03
Performance individuale	€ 43.317,26

B) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale. Si attesta la legittimità del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2019/2021 rispetto ai vincoli legislativi e alle norme contenute nei contratti collettivi nazionali e la legittimità della preintesa del CCDI 2019/2021 rispetto agli stessi vincoli.. In particolare sono rispettate le indicazioni dell'art. 5, comma 2, i vincoli di competenza definiti dall'art. 40, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e i vincoli e limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali come indicato ai commi 3, 3-bis, 3-quinquies dello stesso articolo 40 del D. Lgs. n. 165/2001. Inoltre il contratto integrativo decentrato rispetta le disposizioni in materia di performance, incentivi e premi

C) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Destinazioni finanziate con parte stabile

Indennità che derivano da obblighi contrattuali CCNL	
Indennità di comparto	€ 27.800,00
Progressioni orizzontali consolidate	€ 59.100,00
Progressioni orizzontali 2021	€ 12.550,00
Indennità personale educativo asili nido	€ 6.100,00
Indennità 3^ e 4^ qualif	€ 155,00
Differenziali art 79 c. 1bis CCNL-2022	€ 17.711,82
Ad personam per effetto progress verticale (da agosto)	€ 414,40
A)TOTALE	€123.831,22

Indennità che derivano da obblighi contrattuali CCDI / Dovuti all'organizzazione interna dell'Ente	
Reperibilità	€ 19.000,00
Turno e maggiorazioni	€ 16.000,00
Indenn respons - art 80 c. 2 lett . e CCNL 2022 (art 70 quinq c.1 e 2 CCNL 2016/2018)	€ 5.200,00
Indennità condiz lavoro – Art 80 c. 2 lett c) CCNL 2022 (art 70 bis CCNL 2016/2018)	€ 8.000,00
Indennità serv esterno – . art 80 c. 2 lett f) CCNL 2022 (art 56 quinq CCNL 2016/2018)	€ 5.000,00
Indennità funzione – art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022(artt. 56 sex CCNL 2016/2018	€ 2.000,00
Premi di performance / progetti obiettivo con valutazioni individuali , attività protezione civile	€ 26.869,61
B)TOTALE	€ 82.069,61

Indennità che derivano da disposizioni di legge	
Incentivi progettazione	€ 30.000,00
Incentivi tributari Lelle 145/2018	€ 12.000,00
C) totale	€ 42.000,00
Risorse da destinare in base a specifici accordi/convenzioni	
D)Riparto quota 2020 Ufficio Piano Distrettuale sociosanitario	€ 1.745,68

E)Risorse a disposizione per performance organizzativa	€ 4.813,03
F)Risorse a disposizione per performance sistema misurazione	€ 43.317,26
TOTALE UTILIZZO FONDO 2022 (A+B+C+D+E+F)	€ 297.776,80

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

Le previsioni contenute nel CCDI sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.67 del 22/3/2018 e modificato con atto Giunta Comunale 88 del 4/6/2020

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

Le progressioni economiche disciplinate dalla preintesa CCDI 2023/2025, in base alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, rispettano il principio di selettività in quanto sono destinate ad una quota non maggioritaria e limitata di dipendenti (50% con arrotondamento per eccesso in caso di decimale) inoltre vengono assegnate dando un peso preponderante alla performance individuale del triennio precedente

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

La sottoscrizione del contratto decentrato integrativo intende valorizzare al massimo la cultura del lavorare per obiettivi. A tal fine si prevede un meccanismo di programmazione degli obiettivi oggetto di progetti specifici in riferimento a quanto ritenuto particolarmente performante, sia assegnati ad ogni singolo Servizio, sia trasversali ai Servizi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. 165/2001 recita testualmente: *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”*

Con riferimento a tale indicazione legislativa si precisa quanto segue:

1. Vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale: la contrattazione decentrata integrativa è conciliata con gli stanziamenti del bilancio di previsione e PEG 2023/2025 pertanto l'applicazione degli istituti contrattuali risulta in linea con gli stanziamenti previsti nel bilancio.

2. Destinazione al trattamento economico accessorio collegato alla performance di una quota prevalente delle risorse variabili: il CCDI destina tutte le risorse variabili alla incentivazione dell'impegno e alla qualità della performance per il perseguimento di obiettivi organizzativi ed individuali.

La preintesa relativa all'utilizzo del fondo risorse decentrate 2023 è modulata sulla base dell'applicazione – ad accezione dell'istituto delle progressioni economiche fra le Aree – del CCDI 2019/2021- dei criteri di erogazione contenuti nel CCDI 2019/2021.

Viene altresì rispettato il vincolo previsto dall'art 80 comma 3 del CCNL-2022 “*La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a), b), c), d), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 del CCNL 2022 , ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art 67 del CCNL 2018 e, specificamente, alla performance individuale **almeno** il 30% di tali risorse.*

Infatti: Totale risorse variabili € 41.957,83

Ad esclusione di quelle derivanti

Da inserimenti per specifiche disposizioni

Di legge

Quota destinata alla performance individuale € 26.869,61

Progettualità specifica

Quota destinata alla performance individuale € 43.317,26

Misurata con il vigente sistema di valutazione
(alimentata con residui di parte stabile)

Quota destinata alla performance organizzativa € 4.813,03

Evidenziando la solidità strutturale del fondo risorse decentrate anno 2023, dove la parte stabile garantisce la copertura di tutti gli istituti – sia derivanti da norme contrattuali sia dal vigente assetto organizzativo -, con un cospicuo residuo, mentre la parte variabile è sostanzialmente destinata alle progettualità legate agli obiettivi di performance.

La presidente della delegazione trattante di parte datoriale
La Responsabile Gestione Risorse Umane, Cultura e Istruzione
Simona Sansuini
Con firma digitale

Visto: il responsabile Servizio Bilancio e Tributi
Gianluca Ancorati
Con firma digitale

Gian Luca Ancorati
06.12.2023 17:38:47 GMT+01:00

Firmato digitalmente da:
Simona Sansuini
Data: 06/12/2023 17:35:22

Noceto, 6 dicembre 2023