**COMUNE DI ALASSIO
PROV. DI SAVONA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2023/2025 COMPARTO ENTI LOCALI**

L'anno duemilaventire il giorno ventidue del mese di dicembre alle ore 10:30 nella residenza del Comune di Alassio

TRA

La delegazione di parte pubblica:

NOMINATIVO	QUALIFICA	PRES.	ASS.	NOTE
RAMOINO dott.ssa Roberta	Presidente	SI		Direttore Generale/Segretario Generale
GANDINO dr.ssa Gabriella	Componente	SI		Dirigente del Settore 3 [^] /Vicesegretario Generale
PARRELLA dr. Francesco	Componente	SI		Dirigente del Settore 2 [^] art. 110 c. 1 D. Lgs. 267/2000
PALIOOTTO ing. Enrico	Componente	SI		Dirigente del Settore 4 [^] art. 110 c. 1 D. Lgs. 267/2000

E

La delegazione di parte sindacale:

NOMINATIVO	QUALIFICA	PRES.	ASS.	NOTE
BELLINI GIANCARLO	Dirigente Sindacale CGIL/FP	SI		Titolare di prerogative sindacali
SORRENTINO ANTONIO	Dirigente Sindacale CGIL/FP		SI	Titolare di prerogative sindacali
VASSALLO ENZO	Dirigente Sindacale CISL/FP	SI		Titolare di prerogative sindacali
CORDONE STEFANO	Dirigente Sindacale UIL/FP	SI		Titolare di prerogative sindacali

Per la Rsu:

NOMINATIVO	QUALIFICA	PRES.	ASS.	NOTE
MOLTONI Giulia	Componente Rsu	SI		Titolare di prerogative sindacali
POLLIO Giuseppe	Componente Rsu	SI		Titolare di prerogative sindacali
FORTUNATO Emerson	Componente Rsu	SI		Titolare di prerogative sindacali
CUNEO Raffaella	Componente Rsu	SI		Titolare di prerogative sindacali

CACCIAMANI Paolo	Componente Rsu	SI		Titolare di prerogative sindacali
TOMAT Enrico	Componente Rsu	SI		Titolare di prerogative sindacali
CORDONE Stefano	Componente Rsu	SI		Titolare di prerogative sindacali

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	5
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale</i>	<i>5</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	<i>5</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	7
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	7
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>7</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i>	<i>7</i>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	8
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	8
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	<i>8</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	12
<i>Art. 6 Incarichi di Elevata Qualificazione</i>	<i>12</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	13
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	13
<i>Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i>	<i>13</i>
<i>Art. 9 Reperibilità</i>	<i>14</i>
<i>Art. 10 Turnazioni</i>	<i>14</i>
<i>Art. 11 Lavoro straordinario e Banca delle ore</i>	<i>14</i>
<i>Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	<i>14</i>
<i>Art. 13 Servizio mensa e buono pasto</i>	<i>15</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	16
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	16
<i>Art. 14 Quantificazione delle risorse</i>	<i>16</i>
<i>Art. 15 Istituti contrattuali</i>	<i>16</i>
<i>Art. 16 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	<i>18</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	20
<i>Art. 17 Premio correlato alla performance organizzativa</i>	<i>20</i>
<i>Art. 18 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i>	<i>20</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	22
<i>Art. 19 Principi generali</i>	<i>22</i>
<i>Art. 20 Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>22</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	25
<i>Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	<i>25</i>
<i>Art. 23 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici</i>	<i>26</i>
<i>Art. 24 Welfare integrativo</i>	<i>27</i>
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	28
CAPO I POLIZIA LOCALE	28
<i>Art. 25 Proventi delle violazioni al codice della strada</i>	<i>28</i>
<i>Art. 26 Indennità di servizio esterno</i>	<i>28</i>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI	30
<i>Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro</i>	<i>30</i>
<i>Art. 28 Innovazioni tecnologiche</i>	<i>30</i>

Si confermano le materie trattate e di seguito risultanti, sottoscrivendole in apposito spazio finale, avuto riguardo all'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della preintesa personale dei livelli anno 2023 siglata il 11.12.2023, resa dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. ___ del 15.12.2023 e tenuto conto del parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione, allegato alla predetta deliberazione di Giunta.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in avanti CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D.Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D.Lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", ed, in particolare, gli artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 423 del 27.12.2019 e da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 149 del 06.06.2023;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 31.03.2017;
 - g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2023 e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. Il riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza ad una quota limitata di dipendenti avviene attraverso una procedura conformata ai principi di imparzialità, pubblicità, trasparenza e pari opportunità.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree:

A) Quantificazione delle risorse

- a) Annualmente verranno destinate ai differenziali stipendiali corrispondenti al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza risorse pari almeno alla quota parte dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale dipendente intervenute a qualsiasi titolo nel corso dell'anno precedente a quello in cui è stata avviata la selezione; per l'anno 2023 vengono destinate al finanziamento dell'istituto risorse in misura di euro 6,450,00;
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area contrattuale verrà definito annualmente dalle Parti;
- c) Per l'anno 2023 viene definito come da seguente tabella, nel rispetto del riconoscimento a una quota limitata di dipendenti, corrispondente al 50% degli aventi diritto complessivi (n. 15) con eventuale arrotondamento all'unità superiore, individuando, altresì, ove possibile, il 50% degli aventi diritto per ciascuna Area:

Area	Misura differenziale lorda	Numero differenziali attribuibili	Risorse
Funzionari	€ 1.600,00	1	€ 1.600,00
Istruttori	€ 750,00	4	€ 3.000,00
Operatori Esperti	€ 650,00	2	€ 1.300,00
Operatori	€ 550,00	1	€ 550,00

Totale			€ 6.450,00
--------	--	--	------------

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti in ruolo a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello in cui è stata avviata la selezione:
- I. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando, che nei 3 anni precedenti a quello in cui è stata avviata la selezione, non hanno beneficiato di alcuna progressione economica, né orizzontale né verticale: per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - II. che non siano 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; 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;
 - III. che abbiano riportato, all'esito dell'applicazione dei criteri di cui al punto seguente, un punteggio superiore a 50 punti.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100, così ripartiti per ogni Area:

- a) attribuzione di un punteggio massimo di punti 60 alla valutazione della performance del triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione, con ciò intendendosi la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'Area di appartenenza, ovvero, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, purché il dipendente sia in possesso di almeno tre valutazioni nell'Area di appartenenza;
- b) attribuzione di un punteggio massimo di punti 40 all'esperienza professionale maturata nell'Area di provenienza, con riferimento alle competenze professionali acquisite con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- c) le parti concordano di non attribuire alcun punteggio alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

L'attribuzione dei punteggi avverrà come segue:

- a) valutazione della performance: assegnazione del punteggio massimo previsto di 60 punti ai dipendenti che abbiano riportato la media delle valutazioni triennali più elevata fra gli

appartenenti alla stessa Area, con attribuzione proporzionale del punteggio agli altri dipendenti, con individuazione delle seguenti fasce:

Fascia media di punteggio	Punteggio attribuito
Da 90,01 a 100,00	60
Da 80,01 a 90,00	50
Da 70,01 a 80,00	40
Da 60,01 a 70,00	30

- b) esperienza professionale: assegnazione del punteggio massimo previsto di 40 punti considerando l'esperienza maturata nell'Area di appartenenza o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, presso il Comune di Alassio ovvero Amministrazione del medesimo o di altro comparto, attribuiti con individuazione delle seguenti fasce:

Permanenza nell'Area	Punteggio attribuito
Da 3 a 10 anni	25
Da 11 a 15 anni	30
Da 16 a 20 anni	35
Oltre 21 anni	40

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto nella misura del 3%, come da tabella che segue:

Numero anni senza progressione	%
da più di 6 anni a 7 anni	1%
Da più di 7 anni a 8 anni	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50%, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formate graduatorie per ciascuna Area contrattuale: in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- I. maggiore anzianità di servizio nell'Area di appartenenza;
- II. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- III. maggiore età anagrafica.

Capo II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. I dipendenti già individuati quali titolari di incarico di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

Art. 7

Determinazione dei criteri per la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.

2. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) l'Ente destina al finanziamento annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. una quota pari almeno al 15% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei criteri individuati dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance individuale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 31.03.2017.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, per come richiamati dall'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL 16.11.2022, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 9
Reperibilità

1. Il servizio di reperibilità è stato attivato dall'Ente nell'ambito di ciascun Settore con riferimento ai Servizi interessati.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018, erogato periodicamente a consuntivo.

Art. 10
Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. ac) del CCNL 16.11.2022 e per come espressamente concordato tra le Parti nel corso delle trattative volte alla sottoscrizione del presente CCDI (verbale del 16.03.2023) è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d) del richiamato CCNL.
2. Il recupero dovrà essere effettuato entro il mese successivo, nei tempi e con le modalità concordati con il Dirigente settorialmente competente.
3. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo accertati al termine dell'anno di riferimento verranno destinati al pagamento della produttività diffusa dell'anno successivo.

Art. 11
Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, si rinvia al Regolamento istitutivo della Banca delle Ore, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 132 dell'11.05.2023, immediatamente esecutiva, nel quale viene disciplinato l'istituto, con individuazione del numero massimo di ore di attività di lavoro straordinario che possono essere effettuate dai dipendenti nel corso di ciascun anno, oltre alla regolamentazione del recupero delle ore conferite in banca delle ore ed al monitoraggio periodico.

Art. 12
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità: durante le fasce di flessibilità, e purché ciò non produca conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi durante la fascia di necessaria presenza in servizio, fissata tra le ore 9.00 e le ore 13.00, ciascun dipendente può posticipare l'entrata ovvero anticipare o posticipare l'uscita, senza necessità di richiesta alcuna.

2. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono previste le seguenti fasce di flessibilità in entrata ed in uscita:

a. per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni con rientri pomeridiani il martedì ed il giovedì: flessibilità in entrata dalle ore 7.30 alle ore 9.00, flessibilità in entrata ed in uscita dalle ore 13.00 alle ore 15.00 tutti i giorni e flessibilità in uscita dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per le giornate di rientro pomeridiano;

b. per il personale con orario di lavoro articolato in turni su sei giorni senza effettuazione di rientro è prevista una flessibilità di 30 minuti così articolata:

i. in entrata, dalle ore 07.30 alle ore 08.00 ed in uscita dalle ore 13.30 alle ore 14.00 per il periodo 1° novembre-30 marzo;

ii. in entrata, dalle ore 07.00 alle ore 07.30 ed in uscita dalle ore 13.00 alle ore 13.30 per il periodo 1° aprile-31 ottobre.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 13

Servizio mensa e buono pasto

1. È istituito il servizio mensa mediante erogazione ai dipendenti di buoni pasto elettronici del valore nominale di € 7,00, secondo quanto previsto dal D.L. 95/2012.

2. Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, ovvero nel pomeriggio con prosecuzione in orario serale, effettuando una pausa di almeno trenta minuti: è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività lavorativa per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

3. L'attribuzione dei buoni pasto avviene su base trimestrale preventiva, salvo conguaglio successivo a fronte della verifica delle presenze in servizio nel periodo preso in considerazione.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 14

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 16.11.2022 per l'anno 2023, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata, in via provvisoria, con determinazione dirigenziale n. 346 del 31.05.2023, secondo le direttive impartite dalla Giunta Comunale e nell'ambito delle disponibilità di bilancio. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, risultano pari a € 657.112,32.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16.11.2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente ha fornito l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato e integrato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una eventuale diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire, a valere sulle risorse di cui all'art. 18 del presente contratto integrativo.

Art. 15

Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, è possibile erogare i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance di cui all'art. 80 CCNL 16.11.2022;
 - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;

- c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022 ed al Regolamento, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 05.08.2018 e da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 25.01.2021;
- e) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- h) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili per gli istituti delle progressioni economiche tra le Aree di cui all'art. 15 CCNL 16.11.2022 e per le progressioni economiche all'interno dell'Area di cui agli artt. 13 e 14 CCNL 16.11.2022;
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 16

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16.11.2022.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 131 dell'11.05.2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, risultano pari a € 657.122,32 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16.11.2022, sono ripartite come da prospetto seguente:

Art. 80 c. 2 CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance organizzativa in base alla misurazione e valutazione della performance individuale	€ 138.587,32
Art. 80 c. 2 CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance individuale relativa alla qualità dei servizi	€ 72.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 6.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di turno.	€ 50.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di reperibilità.	€ 24.000,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022 e art. 84 Indennità per specifiche responsabilità	€ 33.836,55
art. 100 CCNL 16.11.2022 indennità servizio esterno	€ 4.818,00

5. Le parti convengono che i risparmi eventualmente derivanti dall'applicazione degli istituti economici disciplinati nel presente contratto integrativo, accertati alla fine dell'anno di riferimento, vengano destinati al pagamento della produttività diffusa dell'anno successivo, anche laddove ciò non sia espressamente previsto.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 17

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo apportato ai fini del raggiungimento degli obiettivi propri dell'Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, per come certificato in provvedimento formale adottato dal Dirigente settorialmente competente.
4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:
 - rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
 - numero di dipendenti coinvolti;
 - durata dei corsi.

Art. 18

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 6 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri che verranno definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Dirigente competente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

5. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, per la quantificazione e l'eventuale distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16.11.2022;

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna Area;

c) ottenuto detto valore medio pro-capite, si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo di cui al punto a);

d) il numero di dipendenti aventi diritto a tale premio individuale verrà ricavata dividendo la quota accantonata per l'importo del premio individuale, con eventuale arrotondamento per difetto.

6. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità, ai dipendenti che:

a) non abbiano percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;

b) abbiano riportato la più elevata valutazione media del triennio;

c) abbiano la maggiore anzianità di servizio nell'ente.

7. I risparmi derivanti dalla mancata e/o solo parziale attribuzione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 19

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, per come individuate con provvedimento adottato annualmente dal Dirigente settorialmente competente; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (non anche, quindi, per le ordinarie condizioni in cui viene resa la prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può dar luogo all'erogazione di due o più indennità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è formalizzato con provvedimento annuale, adottato dal Dirigente settorialmente competente.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro

1. Si prevede il riconoscimento di una unica "indennità condizioni di lavoro", in proporzione ai giorni di effettivo servizio implicanti le condizioni descritte di seguito, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - b) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano, inoltre, a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3. Si stabilisce che l'indennità per maneggio valori compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. 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.

4. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Dirigente settoriale.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

6. L'ammontare delle indennità di cui al presente articolo è definito nel prospetto che segue:

	Condizione di lavoro		Importo giornaliero lordo
A	personale esposto a rischio		€ 1,50
B	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	€ 0,80
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00	€ 1,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	€ 1,50

6. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene determinata su base annua, secondo i criteri stabiliti nell'apposito Regolamento, che verrà adottato con specifica deliberazione di Giunta Comunale sulla base dei criteri generali espressi nel presente articolo.
2. L'importo massimo riconoscibile a titolo di indennità volta a remunerare l'attribuzione di specifiche responsabilità viene individuato in euro 3.000,00.
3. Sono connotate di "specifiche responsabilità" le posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento, secondo quanto previsto nel Regolamento di cui al comma 1, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.
4. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in tutte le Aree contrattuali, nonché i soggetti che, ancorché appartenenti all'Area delle E.Q. non risultino titolari di incarichi ai sensi degli artt. 16 ss. del CCNL. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie le specifiche responsabilità previste dall'art. 84 del CCNL.
5. L'indennità relativa è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità, con maggiore valorizzazione di quelle responsabilità che esulano dalle ordinarie mansioni ovvero dalla qualifica posseduta, a prescindere dall'Area e dal profilo di appartenenza del dipendente, rispetto a quanto consegue al possesso di specifiche e formali qualifiche derivanti dal profilo professionale. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
6. L'individuazione dei soggetti cui attribuire le specifiche responsabilità e riconoscere la relativa indennità è prerogativa dirigenziale, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e la rsu aziendale in merito alla definizione dei criteri ed alla quantificazione delle risorse da destinare annualmente al finanziamento dell'istituto.
7. Per l'anno 2023, in considerazione dell'attribuzione delle progressioni tra le aree, dell'approvazione della modifica della macrostruttura dell'Ente, avvenuta con deliberazione di Giunta n. 168 del 23.06.2023, le Parti si danno atto che, pur in costanza di validità dei provvedimenti dirigenziali di attribuzione degli incarichi, in sede di liquidazione della conseguente indennità la stessa verrà quantificata in base ai mesi di effettivo svolgimento di incarichi non rientranti nelle mansioni proprie del profilo immediatamente superiore a quello di provenienza.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità: nel caso in cui ricorrano, in capo al medesimo dipendente, responsabilità diverse, allo stesso è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20%.

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché parametrare ai mesi di effettivo servizio prestato e vengono erogate annualmente previa adozione di un formale provvedimento da parte del Dirigente competente.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 22

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. n. 36/2023, in precedenza art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente settorialmente competente.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
5. Per l'anno 2023, le relative risorse sono quantificate come nel prospetto che segue:

Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - ISTAT	€ 5.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - art.1 c.1091 L.145/2018	€ 30.000,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ 17.000,00
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 55.979,77

Art. 23

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

Con apposito Regolamento, in corso di adozione, verranno disciplinati le modalità, i criteri e i destinatari del fondo incentivante "*funzioni tecniche*" di cui all'art. 45 D.Lgs. 36/2023.

Art. 24
Welfare integrativo

1. Il Comune di Alassio considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione e si riserva la facoltà di attivare misure assistenziali e/o previdenziali a favore dei dipendenti.
2. Le modalità di attivazione, le condizioni ed il regime fiscale saranno definite da apposito Regolamento.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 25

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita deliberazione di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

Art. 26

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale 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.

2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.

3. Per lo svolgimento dell'attività di servizio esterno è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di euro 2,20 per n. 6 unità in media da destinare a chi presta attività ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Tale indennità ha le seguenti caratteristiche:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

6. Le risorse per il finanziamento dell'indennità in parola sono state stanziare sul Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 per un importo pari a € 4.818,00.

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art. 27

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 28

Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- a. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

- b. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 29

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
3. Eventuali regolazioni derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali, verificate nell'anno ed accertate a consuntivo, incideranno sulla produttività.

Si allega prospetto relativo alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, approvato con determinazione dirigenziale n. 346 del 31.05.2023 ed integrato con determinazione dirigenziale n. 779 del 01.12.2023:

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI -COMUNE DI ALASSIO -	
ANNO 2023 -	
Art.15 c.1 ccnl 1.4.99 lett.m) - art.67 ccnl 21.5.2018 c.3 lett.e)	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017 lordo PO	€ 448.830,23
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 6.086,35
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 13.384,63
Art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ 22.288,26
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ 1.069,07
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2016/2018 - art.67 comma 2	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 8.486,40
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 10.710,85
Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2019/2021 - art.79 comma 1	
Incremento art.79 c.1 lett. b) - euro 84,50 a dipendente al 31.12.2018 (n.100 dipendenti a tempo ind.e a tempo determ.non riproporzionati al part time)	8.450,00
art.79 c.1 lett.d) - Differenziali progressioni economiche orizzontali - - peo dipendenti al 1.01.2021 non riproporzionati al part time	12.699,31
incremento art.79 c.1 bis - differenziali D3 e B3 - alla data del 01.04.2023 (calcolati per 9/12)	21.167,32
Totale risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2019/2021 - art.79 comma 1	
	61.513,88
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ 73.620,73
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ 6.086,35
SOMMA RISORSE STABILI	€ 473.465,34

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno precedente.	€ 145,06
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 2 lett. a) (risorse a sensi art.54 del CCNL 14.09.2000:messi notificatori).	€ 500,00
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
art.79 c.2 lett.b) -ex Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - ex art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 36.644,28
art.79 c.2 lett.c) Scelte organizzative gestionali e di politica retributiva - ex Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - exart. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. i)	€ 60.000,00
art.98 c.1 lett.c) Scelte organizzative gestionali e di politica retributiva - proventi C.D.S.	€ 12.000,00
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.previsione Incremento risorse a sensi art.33 c.2 DL 34/2019 escluso adeguamento PO (euro 3.300,99)	€ 21.154,25
Adeguamento risorse ex art.33 c.2 D.L. 34/2019 Fondo PO	€ 3.300,99
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
decurtazione adeguamento risorse ex art.33 c.2 D.L. 34/2019 Fondo PO	€ 3.300,99
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 130.443,59

ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016 (compreso adeguamento risorse provvisorio c.2 dl 34 /2019 fondo PO euro 3.300,99=)</i>	€ 625.403,12
<i>Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	€ -

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Specifiche disposizioni di legge - Art. 79 c.2 lett.a) CCNL 16.11.2022- censimento istat	€ 5.000,00
Art. 79, c.2, lett. a) del CCNL del 16.11.2022 - Piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art. 16 della Legge n. 98 del 6 luglio 2011.	€ -
Specifiche disposizioni di legge - art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 2 lett. a) Incentivi funzioni tecniche per i Rup art. 113 d.lgs. 50/2016, art. 76 d.lgs. 56/2017.	€ 55.979,77

ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 2 lett. a) Incentivi avvocatura interna sentenze favorevoli per l'Ente: con rimb.spese da privati, con compensaz.spese parti , per sentenza passata giudicato favorevole per l'Ente	€	17.000,00
Specifiche disposizioni di legge - art.79 c.2 lett.a) - Recupero evasione tributi comunali (IMU e TARI) - art.1 c.1091 L.145/2018	€	30.000,00

art.79 c.2 lett.d) - ex art. 15, comma 1, del CCNL 1\4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€	-
art.79 c. 3 e c.5 CCNL 2019/2021 -0,22% M.S.2018 (euro 2.794.108,00=)- ripartizione in base a importo anno 2021 - quota fondo livelli	€	-
art.79 c. 3 e c.5 CCNL 2019/2021 -0,22% M.S.2018 (euro 2.794.108,00=) - ripartizione in base a importo anno 2021- quota assegnata alle PO	€	-
art.79 c.1 lett.b) e c.5 CCNL 2019/2021 - quota relativa agli anni 2021 e 2022- economie fondo anno precedente	€	16.900,00
Art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 2 lett. a) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017	€	-
art.80 c.1 ex Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 -Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€	5.551,71
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€	130.431,48

	IMPORTI	
TOTALE PARZIALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO	€	542.395,05
SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€	61.513,88
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€	130.431,48
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€	734.340,41
Tetto anno 2016	€	603.067,50
incremento complessivo provvisorio(fondo decentr.e po) risorse 2023 ex art.33 c.2 dl 34/2019: somma da allocare sopra il limite 2016 per adeguarlo	€	24.455,24
Tetto anno 2023 - limite 2016 adeguato ai sensi art.33 dl 34/2019	€	627.522,74

Di seguito prospetto riepilogativo, ai sensi dell'art. 80 CCNL 16.11.2022, dell'utilizzo delle risorse del Fondo Risorse decentrate:

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO DEL COMUNE DI ALASSIO - ANNO 2023 -

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - ex art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018 -art.80 c.1 ccnl 16.11.2022 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 238.784,59
ex art.80 c.2 lett.j CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche orizzontali 2023, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 6.450,00
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022 Indennità di comparto.	€ 48.884,18
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - ex art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 294.118,77

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance organizzativa in base alla misurazione e valutazione della performance individuale	€ 138.587,32
Art. 80 c. 2 CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance individuale relativa alla qualità dei servizi pubblici	€ 72.000,00
art.15 c.1 lett.d) CCNL 1.4.1999 - già art.67 ccnl 21,5,2018 c.3 lett.a)	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 6.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di turno.	€ 50.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di reperibilità.	€ 24.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ 1.000,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022 e art. 84 Indennità per specifiche responsabilità	€ 33.836,55
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022 indennità di servizio esterno di cui art.100	€ 4.818,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - art.1 c.1091 L.145/2018	€ 30.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - ISTAT	€ 5.000,00
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.2022 Compensi ai messi notificatori.	€ 500,00
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 16.11.2022 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ 17.000,00
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 55.979,77
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 440.221,64

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 734.340,41
TOTALE UTILIZZO	€ 734.340,41

DISPONIBILITA'	€	-
-----------------------	----------	----------

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI	
<i>Fondo lavoro straordinario impegnato (ART. 14 CCNL 01.04.1999)</i>	€	15.000,00
<i>Fondo alta professionalità, posizioni organizzative e risultato</i>	€	76.921,72

Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione di parte pubblica, come da indicazioni Aran, sottoscrive il Presidente della stessa:

RAMOINO dott.ssa Roberta	
-----------------------------	--

E

Per la delegazione di parte sindacale:

BELLINI Giancarlo	
SORRENTINO Antonio	
VASSALLO Enzo	
CORDONE Stefano	

Per la Rsu:

MOLTONI Giulia	
POLLIO Giuseppe	
CORDONE Stefano	
CUNEO Raffaella	
FORTUNATO Emerson	
CACCIAMANI Paolo	

TOMAT Enrico	
--------------	--