



COMUNE DI CERVIA

(Provincia di Ravenna)

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CERVIA PER IL TRIENNIO 2023-2025

Vista la deliberazione G.C. n. 300 del 19/12/2023, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Cervia per il triennio 2023-2025;

Il giorno 20 del mese di dicembre dell'anno 2023 presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto integrativo del personale non dirigente del Comune di Cervia, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte datoriale**, nella persona del Presidente:

Segretario Generale (Margherita Campidelli)

**R.S.U.**, nelle persone in calce alla firma.

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Daniela Guastavino (CGIL FP)  
Manuela Drudi (CISL FP)  
Elena Demurtas (UIL FPL)

sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 unitamente all'accordo sulla ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio per l'anno 2023 (allegato A).

### ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCDI) di durata triennale si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022 e si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata superiore a 6 mesi.
2. Al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità).
3. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dalla sottoscrizione del presente contratto salve le diverse decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli.
4. La sua durata è triennale per gli anni 2023-2025 salvo: modifiche di istituti in esso contemplati dovuti alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro; la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio; la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 2019-2021 tale contratto normativo conserverà la propria efficacia fino alla stipula del nuovo contratto collettivo integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme nazionali e contrattuali in contrasto. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
6. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi già sottoscritti, in quanto coerenti con le norme vigenti, nonché con quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance.

## ART. 2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## ART. 3 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 (ART. 7 COMMA 4 LETT. A)

1. La determinazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 compete all'amministrazione ed è stata adottata a seguito delle linee di indirizzo impartite dall'amministrazione con delibera di Giunta Comunale n. 270 del 28/11/2023.
2. La destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022, è definita, per l'anno 2023, dall'allegato A) al presente contratto decentrato.
3. Le parti sindacali e datoriali annualmente procedono al monitoraggio delle risorse destinate ai singoli istituti disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo al fine di approvare eventuali modifiche/integrazioni previa stipulazione di un nuovo contratto.
4. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno confluiscono nel fondo dell'anno successivo per essere destinate alla parte variabile.
5. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
  - progressioni economiche precedenti alla riclassificazione, ex art. 78 CCNL 19/21
  - indennità di comparto;
  - indennità del personale educativo asili nido (art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000 e art. 6 del CCNL 05/10/2001, ora incrementate ex art. 94 CCNL 19-21);
  - indennità ex VIII qualifica non titolari di incarichi di posizione organizzativa (art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995);
  - differenziali stipendiali (nuove progressioni economiche orizzontali a partire dal riclassificazione professionale, ovvero dal 01/04/2023);
6. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili dopo gli utilizzi di cui al punto precedente, tra i seguenti utilizzi:
  - performance organizzativa e individuale
  - indennità condizioni di lavoro art. 70-bis del CCNL 21/05/2018
  - Indennità di turno, reperibilità, compensi lavoro giorno riposo settimanale di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000;
  - Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2019/2021
  - Indennità di funzione (art. 97) e servizio esterno PL (art. 100);
  - compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compresi compensi Istat, incentivi tecnici, incentivi IMU/TARI, laddove previsti da regolamentazione comunale);
  - 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.
  - compensi messi notificatori
  - "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);
7. E' fatta salva la destinazione alla performance individuale di una percentuale non inferiore al 30% delle risorse variabili, al netto delle risorse relative ai compensi previsti da disposizioni di legge e messi notificatori.
8. Confluiscono nel fondo (parte variabile) le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga nel dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento. In tale prospetto i valori destinati all'indennità di turno e di reperibilità sono esposti in forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo destinata alla performance.
10. Per l'anno 2023, il prospetto di riparto del fondo è allegato al presente contratto sotto la lettera A.



**ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7 C. 4 LETT. B) CCNL 2019-2021)**

1. La valutazione delle performance individuali e organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa.

2. La contrattazione decentrata destina le risorse variabili in maniera prevalente alla performance individuale e organizzativa

3. Le modalità concrete di individuazione dei dipendenti a cui riconoscere la premialità correlata alla performance sono disciplinate dal sistema di valutazione dell'ente.

Le parti prendono atto che, stante la necessità di attivare un tavolo di confronto per la revisione del sistema di valutazione dell'ente, fino alla data di approvazione del nuovo sistema di valutazione, si applica il sistema di valutazione vigente dell'ente approvato con Delibera di Giunta n. 190 del 29.11.2011 e modificato con delibera di Giunta n.22 del 24.02.2015.

Per la revisione del sistema di valutazione le parti definiscono i seguenti criteri:

- ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale tra i servizi dell'ente sulla base di un budget teorico calcolato secondo il contingente di organico di ciascun servizio (numero di dipendenti, coefficiente categoriale da riparametrare per i rapporti di lavoro a tempo parziale, peso degli obiettivi assegnati);

- definizione del budget teorico del servizio da distribuire sulla base della % di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura;

- ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sulla base della valutazione che tenga conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati, della qualità della prestazione e dei comportamenti professionali, nonché del tasso di presenza;

- corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

- logiche meritocratiche e selettività individuando una votazione minima per accedere ai premi non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile;

- per una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività del personale, si applica un sistema di perequazione tra premi correlati alla performance e incentivi dettati da norme di legge (art. 20 c. 1 lett. h) del CCNL 2022 ed eventuali altri previsti per legge) utilizzando il seguente schema:

| Importi percepiti complessivamente per incentivi all'anno   | Percentuale di riduzione del premio di performance                       |
|---|--|
| fino al doppio del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente | 0  |
| Dal doppio al quadruplo   | Riduzione proporzionale dal 1% al 90% (per incentivi pari al quadruplo ) |
| Oltre il quadruplo  | Riduzione del 90%  |

**ART. 5 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81 CCNL 2019-2021)**

La misura della maggiorazione di cui all'art. 81 è fissata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Tale maggiorazione può essere attribuita ad un massimo del 5% del personale di ciascuna Area interessato dai processi di valutazione che ottenga una valutazione positiva per come definita dal sistema di valutazione dell'Ente. Tale maggiorazione è attribuita secondo un ordine di graduatoria di categoria in base ai seguenti criteri: valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento utilizzando il metodo perequativo previsto per le progressioni orizzontali; in caso di dipendenti a pari merito sarà considerata la valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento (per i dipendenti che non hanno il triennio precedente come base di calcolo, sarà utilizzata la media del biennio o dell'anno precedente) utilizzando il medesimo metodo perequativo; in caso di ulteriore parità sarà considerata la maggiore presenza in servizio nell'anno di riferimento.

I suddetti criteri si applicano anche nel caso della distribuzione di quota maggiorata, ad un gruppo limitato di dipendenti, delle economie derivanti dai piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ai sensi dell'art. 16 comma 4 e 6 DL 98/2011 conv. in legge 111/2011.

**ART. 6 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7 C. 4 LETT.C) – RIF. ART. 14 CCNL 2019/2021)**

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.

I differenziali stipendiali possono essere effettuati, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

Nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio le parti definiscono il numero di differenziali stipendiali e le risorse complessivamente destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree e la loro ripartizione anche in modo proporzionale alla consistenza di organico di ciascuna area o percorso economico.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni i risparmi, ove non riassegnabili ad ulteriori progressioni, confluiscono nel fondo dell'anno successivo con vincolo di destinazione alle progressioni economiche.

La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 2022).

Per il 2023 concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che possiedono i seguenti requisiti:

1. Essere in servizio presso il Comune di Cervia alla data del 1 gennaio dell'anno di decorrenza delle progressioni;

2. negli ultimi 4 anni di servizio a tempo indeterminato, antecedenti al 1 gennaio dell'anno cui si riferisce il processo dei differenziali stipendiali, non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto della data di decorrenza dell'ultima progressione effettuata considerando, ai fini del computo del requisito del servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto (si considera pertanto equiparato a quello a tempo pieno) e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni qualora si transiti per mobilità;

3. non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si siano 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.

Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei differenziali stipendiali per ogni area, in coerenza con le risorse destinate. In particolare, **si stabilisce che per l'anno 2023, verrà destinato un importo di euro 27.000,00 ai nuovi differenziali stipendiali**, e saranno effettuati i seguenti numeri di differenziali:

| area              | misura annua lorda Differenziale stipendiale | numero massimo per ogni dipendente | numero differenziali attribuibili anno 2023 | risorse necessarie |
|-------------------|--|------------------------------------|---|--------------------|
| Operatori         | 550,00 €                                     | 5                                  | 0   | 0                  |
| Operatori esperti | 650,00 €                                     | 5                                  | 2   | 1.300,00           |
| Istruttori        | 750,00 €                                     | 5                                  | 9   | 6.750,00           |
| Funzionario ed EQ | 1.600,00 €                                   | 6                                  | 10  | 16.000,00          |
|                   |  | totale                             |   | 24.050,00          |

La misura annua lorda dei differenziali stipendiali ed il numero massimo di differenziali attribuibili per ciascuna area è definito dalla tabella A allegata al CCNL 16/11/2022.

La ripartizione di cui alla tabella precedente è teorica e porta a un totale di risorse inferiori all'importo destinato ai differenziali stipendiali pari ad euro 27.000 in quanto, potenzialmente, alcuni differenziali potrebbero costare di più, tenuto conto che: al personale educativo ed insegnante inquadrato nell'area degli istruttori beneficiario del differenziale stipendiale, quest'ultimo è aumentato di 350,00. Al personale che riveste il profilo professionale di assistente sociale, avvocato o altro personale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari ed EQ i quali, per l'esercizio delle rispettive mansioni, necessitano dell'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, beneficiario del differenziale stipendiale, l'importo di quest'ultimo è aumentato di euro 150,00 se il personale è inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200,00 se il personale è inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. L'individuazione di tale personale è demandata ai Dirigenti, a seguito di apposita attestazione da rilasciare al Servizio Risorse Umane.

I numeri di differenziali attribuibili per l'anno 2023 sono il risultato della ripartizione tra le diverse aree effettuata in base alla somma complessiva dei fabbisogni riferiti ai dipendenti aventi diritto in ciascuna di esse.

Qualora, dopo le distribuzioni nei settori, avanzino resti, questi saranno distribuiti, informata anche la parte sindacale, dalla Direzione Operativa, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del vigente Regolamento per il riconoscimento della posizione economica orizzontale approvato con Delibera G.C. n. 243 del 26/11/2019.

**In via transitoria, le parti danno atto che, per l'anno 2023, si continuano ad applicare requisiti e criteri applicati nel corso dell'anno 2022 (come da REGOLAMENTO PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA approvato con Delibera di G.C. n. 243 del 26.11.2019) in quanto rispettosi dell'art. 14 del CCNL 2022, con i seguenti correttivi, ritenuti necessari per dare maggior coerenza con il dettato contrattuale, nelle more della revisione dell'intero sistema di regolamentazione delle progressioni economiche all'interno delle aree:**

- blocco 4 anni : possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 4 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

- modifica dei pesi differenziati da dare ai parametri A (valutazione della performance) e B (arricchimento professionale) per le aree Operatori Esperti e Istruttori, che passano entrambe da 70-30 a 60-40, e per l'area Funzionari ed EQ, che passa da 80-20 a 70-30. Invariati i pesi differenziati per l'area Operatori.

- prevedere, ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. f) CCNL 2019/2021, di attribuire un punteggio aggiuntivo al punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati, per il personale che non abbia conseguito progressioni per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio è differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione acquisita. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel modo seguente:

- personale che non abbia conseguito progressioni da più di 6 anni (6 anni e un giorno) e da meno di 11: 1,5%;
- personale che non abbia conseguito progressioni da 11 anni (11 anni e un giorno) o più: 3,0%

**Le parti si impegnano a discutere nuovi criteri e nuove modalità per il 2024.**

Si riepiloga il sistema da applicare per l'anno 2023:

#### **Requisiti di ammissione**

Le procedure sono riservate ai dipendenti a tempo indeterminato **che al 1 gennaio del 2023** siano in possesso dei seguenti requisiti:

1. **Aver maturato al 31/12/2022 n. 4 anni di valutazione** dopo l'acquisizione dell'ultima posizione economica o dalla data di assunzione a tempo indeterminato, conseguentemente, aver svolto n. 4 anni di servizio continuativo a tempo indeterminato nella stessa posizione economica, nel Comune di Cervia (**quindi assunti entro e non oltre il 01/01/2019**) oppure maturata presso altri Enti a tempo indeterminato se assunti anche dopo il 01/01/2019 dal Comune di Cervia tramite mobilità;

2. risultati individuali conseguiti nelle valutazioni della prestazione individuale quale media dell'ultimo triennio (2020-2021-2022) (o comunque le ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stata effettuata la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità) nella misura pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile;
3. non aver riportato, nel biennio precedente la data di selezione (2021-2022), sanzioni disciplinari di gravità superiore alla multa, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.

#### **Criteria valutativi inerenti le progressioni**

I criteri valutativi per le progressioni per ciascuna area sono i seguenti:

- A) valutazione della performance
- B) arricchimento professionale

Essi hanno un peso differenziato per categoria/posizione economica

| categoria                          | Operatori (ex cat. A) | Operatori Esperti (ex cat. B) | Istruttori (ex cat. C) | Funzionari ed EQ (ex cat. D) |
|------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------------|
| Peso valutazione della performance | 60                    | 60                            | 60                     | 70                           |
| Peso Arricchimento professionale   | 40                    | 40                            | 40                     | 30                           |

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente nei limiti delle risorse assegnate.

Ai fini della procedura di progressione economica:

- **per il criterio della valutazione della performance** i punteggi verranno assegnati direttamente dal Servizio Risorse Umane sulla base dei seguenti criteri: media delle valutazioni del triennio 2020/2022.

I punteggi delle valutazioni effettuate da diversi valutatori saranno normalizzati individuando per ciascun valutatore un coefficiente calcolato rapportando la media delle sue valutazioni espresse per anno e area con la media dei coefficienti di tutti i valutatori per il medesimo anno e area. Pertanto il punteggio di ciascun dipendente è ottenuto moltiplicando la valutazione ricevuta ogni anno dal proprio valutatore per il coefficiente associato al proprio valutatore e calcolando la media triennale dei punteggi come sopra normalizzati. I calcoli sono stati effettuati dal Servizio Informatica secondo i coefficienti riportati in una tabella agli atti del Servizio Risorse Umane.

In base a quanto previsto all'art. 4.2 del vigente regolamento il punteggio della valutazione espresso in centesimi sarà riportato in decimi e parametrato in relazione al peso.

- **per il criterio dell'arricchimento professionale**, saranno valutati tutti i titoli maturati dalla data dell'ultimo inquadramento PEO fino al 31.12.2022 purché non valutati in precedenti selezioni.

I titoli da valutare sono i seguenti:

**1) esperienza professionale:** saranno valutati gli anni di anzianità nel profilo rivestito, o profilo analogo, per un massimo di 10 anni. A chi ha 10 anni di anzianità si assegnano **5,00 punti max** e per i restanti proporzionalmente a scalare. Per le aree operatori (ex cat A), operatori esperti (ex cat. B) e istruttori (ex cat. C) si considera l'anzianità nella posizione economica.

(Per tutti i percorsi dell'area dei funzionari ed EQ (ex categoria D) questo fattore non si considera).

Per periodi inferiori si considerano i mesi di servizio, o frazioni superiori a 15 giorni con un punteggio ciascuno pari a 0,0417. Per i dipendenti trasferiti per mobilità da altri enti l'anzianità si considera comprendendo anche quella maturata nell'ente di provenienza sia di ruolo sia a tempo determinato.

Le esperienze maturate nel Comune di Cervia a tempo indeterminato saranno valutate, d'ufficio, dal Servizio Risorse Umane.

I dipendenti dovranno autodichiarare, nel modulo che verrà predisposto, le esperienze maturate c/o il Comune di Cervia a tempo determinato e le esperienze maturate in altri enti pubblici, nel medesimo profilo e area di inquadramento. Il Servizio Risorse Umane procederà alle dovute verifiche d'ufficio. Si valuterà solo quanto autodichiarato e successivamente verificato dal Servizio Risorse Umane.

**2) titoli di studio superiori** a quello necessario per l'accesso dall'esterno attinenti al profilo professionale rivestito **max punti 3,50** - per tutti i percorsi dell'Area Funzionari ed EQ ex **categoria D** il punteggio **max** è **5,50**)

I titoli per l'accesso sono: diploma di scuola media inferiore per ex categoria A, diploma di scuola media inferiore ed eventuale attestato di qualifica professionale e/abilitazioni per ex categoria B, diploma di scuola superiore per ex categoria C, diploma di laurea breve per ex categoria D1, diploma di laurea specialistica/magistrale per l'accesso nella precedente ex categoria D3.

**L'attinenza del titolo di studio** al profilo ricoperto sarà valutata dalla Direzione Operativa che considererà l'attinenza con l'ambito di attività svolte dal dipendente nell'Ente.

I punteggi da attribuire al singolo titolo sono i seguenti: **0,50 p.ti**;

I titoli di studio saranno valutati solo se autocertificati dai dipendenti interessati compilando gli appositi campi nel modello di dichiarazione che verrà predisposto.

**3) Corsi di formazione pagati direttamente dal dipendente attinenti al profilo professionale rivestito. (max punti 1,50 - Per tutti i percorsi dell'Area Funzionari ed EQ ex categoria D il punteggio è pari a max 4,50);** Si precisa che saranno valutati i corsi di formazione / aggiornamento, con verifica finale, attinenti al profilo posseduto che il dipendente dimostri di essersi pagato da solo e senza contributi di pubbliche amministrazioni.

A detti corsi frequentati per almeno il 70% con verifica finale si attribuiscono i seguenti punteggi: da 30 a 50 ore = 0,2; da 51 a 75 ore = 0,4; da 76 a 100 ore = 0,6; oltre 100 ore = 0,8.

Fino a 29 ore non viene attribuito alcun punteggio.

Per i corsi in cui non sia prevista la verifica finale i punti di cui sopra sono dimezzati.

L'attinenza della formazione al profilo rivestito sarà valutata dalla Direzione Operativa che considererà l'attinenza con l'ambito di attività svolte dal dipendente nell'Ente.

La partecipazione ai corsi di formazione sarà valutata solo se dichiarata dai dipendenti interessati compilando gli appositi campi nel modello di dichiarazione che verrà predisposto e comprovata da documentazione idonea allegata.

Le procedure per l'attribuzione delle progressioni prevedono la predisposizione per ciascun percorso economico/area a cui sono state distribuite risorse, di una graduatoria per settore o, in caso di risorse insufficienti per la consistenza di organico di taluni settori, per ente. In questo caso, al fine di evitare disparità di trattamento tra i dipendenti per il diverso metro dei valutatori, i punteggi saranno normalizzati (in particolare saranno calcolati coefficienti di normalizzazione dal confronto delle medie delle valutazioni di ciascun dirigente per area). Inoltre all'interno di ciascuna graduatoria le progressioni dei dipendenti di ciascun settore non potranno superare il 50% delle progressioni finanziate dalle risorse assegnate; in caso di superamento di tale limite si procede allo scorrimento della graduatoria.

In caso di graduatorie per settore, i dipendenti che nel corso dell'anno della selezione siano stati inseriti in più settori, partecipano alla selezione nel settore dove hanno trascorso più tempo. La direzione operativa decide, nel caso di dipendenti assegnati in uguali percentuali a due settori, a quale settore attribuirli per la progressione economica.

Le parti, ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. f) CCNL 2019/2021 decidono di attribuire un punteggio aggiuntivo al punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione di criteri di valutazione adottati, per il personale che non abbia conseguito progressioni per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio è differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione acquisita. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel modo seguente:

-personale che non abbia conseguito progressioni da più di 6 anni (6 anni e un giorno) e da meno di 11: 1,5%;

-personale che non abbia conseguito progressioni da 11 anni (11 anni e un giorno) o più: 3,0%

Le graduatorie approvate all'esito della procedura selettiva sopra descritta hanno una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

## DECORRENZA

Ai sensi dell'art 14 comma 3 del CCNL, la decorrenza dei differenziali stipendiali è fissata dal 1° gennaio 2023 previa sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo.

Per gli anni 2024 e 2025 la decorrenza è decisa in sede di contrattazione integrativa annuale.

**ART. 7 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART 7 COMMA 4 LETT D – RIF ART. 70 BIS CCNL 21/5/2018 E**

## ART 84 BIS CCNL 2019-2021)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
- b) disagiate;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

3. A tale indennità sono destinate le risorse stabilite nell'accordo annuale di riparto del fondo per il salario accessorio. In fase di prima applicazione del CCNL tale indennità sarà graduata tra un valore minimo di 1 euro e il valore massimo di 10 euro al giorno, salva la possibilità di successivo adeguamento del predetto limite. Tale indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

- Espletamento di attività esposta a rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute: da 1 a 5 punti in relazione al grado di rischio (rischio basso: 1; rischio medio: 2; rischio medio alto: 3; rischio alto: da 4)
- espletamento di attività disagiata: da 1 a 4 punti in relazione al grado di disagio (disagio basso: 1; disagio medio: 2; disagio alto: 3)
- espletamento di maneggio valori: da 1 a 4 punti in relazione all'importo medio giornaliero: da € 200 ad € 600: punti 1; da € 600 ad € 1.000 : punti 1,5; da € 1.000 a 2.000: punti 2; oltre € 2.000: punti 2,5

**La misura del grado di rischio** viene effettuata sulla base della metodologia contenuta nel DVR . Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI e si prendono in considerazione i seguenti rischi: rumore; vibrazione; movimentazione manuale dei carichi; elettrocuzione; rischio chimico; radiazioni ottiche; ustioni; cadute/proiezione di materiale dall'alto; cadute dall'alto; scale portatili; schiacciamenti, urti, lesioni, ferimenti, tagli; proiezione di schegge; proiezione materiale e di polveri e di attrezzature; incidenti stradali; investimenti; caduta e scivolamenti. Riguardano il personale che svolge le seguenti funzioni:

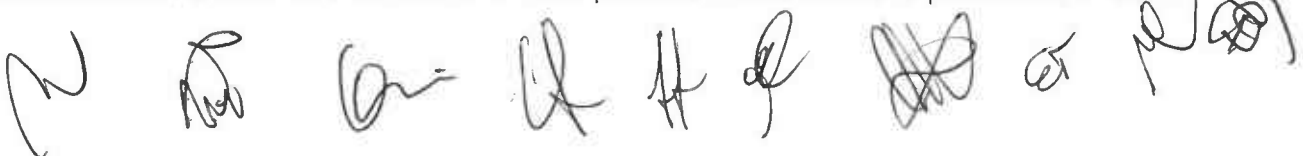
- attività di trasporto alunni mediante l'utilizzo di mezzi comunali;
- attività di manutenzione ordinaria delle aree verdi sia manuali che con attrezzature piccole e medie, quali decespugliatori e motoseghe, che con macchinari, operazioni di guida di automezzi per il trasporto di materiali ed attrezzature; attività di verniciatura;
- attività di ordinaria manutenzione e piccole riparazioni a strutture e edifici di proprietà comunale e alle strade con utilizzo di scale e mezzi di sollevamento oltre a normale utensileria;
- attività di ordinaria manutenzione stradale di proprietà comunale con utilizzo di escavatori e normale utensileria;
- attività di ordinaria manutenzione (riparazioni a parti dell'impianto elettrico degli edifici e dei luoghi di lavoro in genere, manutenzione impianti dell'illuminazione pubblica stradale, manutenzione impianti semaforici, ecc.) con utilizzo di scale e mezzi di elevazione oltre alla normale utensileria;
- attività di manutenzione edili (strutturale e rimozione terra, uso di attrezzature manuali, attività di manutenzione stradale; uso di attrezzature elettriche; operazioni di saldatura; manutenzione ordinaria degli impianti idraulici e termo idraulici, conduzioni di macchine operatrici complesse; guida di auto comunali;

In caso di aggiornamento del DVR le parti si riservano di valutare entro il trimestre successivo gli effetti di tale aggiornamento sul riconoscimento e sulla misura dell'indennità

Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

**Il maneggio valori** diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile e dai giorni lavorati.

**La misura del disagio** viene determinata dalla Direzione operativa, tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni





dipendenti sotto i seguenti profili:

- temporale ovvero modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico quali ad es. attività di accompagnamento scuolabus e le attività di assistenza agli organi istituzionali ed ai matrimoni nella residenza municipale con approntamento delle sale per uso interno o concessione a terzi con utilizzo e custodia di attrezzature audio-video svolta dal personale di portineria;

- relazionale ovvero rapporti continuativi e contatto diretto con utenza esterna comportante potenziale conflittualità o un'esposizione ad uno stress psicofisico particolarmente intenso quali ad es. attività di front office presso il Cerviainforma, i servizi demografici e la biblioteca, l'attività di sportello presso l'edilizia privata.

La suddetta casistica potrà essere aggiornata in sede di contrattazione annuale delle risorse.

Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.

Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'importo complessivo annualmente stanziato per tali indennità per la somma di tutti i pesi causali divisa per 230 (giorni annui lavorabili).

Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato.

L'indennità è rapportata alle giornate di effettiva presenza e le eventuali economie sono destinate alla performance.

La pesatura è sempre effettuata dalla Direzione operativa annualmente a consuntivo, entro il mese di febbraio. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di marzo.

Le parti stabiliscono che se medesime prestazioni sono remunerate sia con le indennità del presente articolo che con progetti finanziati con la parte variabile del fondo ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. C) , è riconosciuta ai dipendenti solo l'eventuale differenza tra l'importo dell'indennità e quello per la partecipazione al progetto; le eventuali economie sui budget assegnate alle indennità sono destinate alla performance.

#### **ART. 8 - DISPOSIZIONI RIGUARDANTI IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE: INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART 7 COMMA 4 LETT E – RIF ART 100 DEL CCNL 2019-2021**

L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 2019-2021 compete 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.

A tale indennità sono destinate le risorse stabilite nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio e la sua misura giornaliera, che in fase di prima applicazione del CCNL 2019/2021 sarà graduata tra un valore minimo di 1 euro e un valore massimo di 10 euro al giorno, salva la possibilità di successivo adeguamento del predetto limite, viene determinata come segue:

B : budget totale

Bx : quota di budget da erogare a dipendente x

Turni di tipo 1: Turni in orario diurno

Turni di tipo 2: Turni in orario serale

Turni di tipo 3: Turni in orario notturno

K1 : 1,0 (coefficiente per turni di tipo 1)

K2 : 1,5 (coefficiente per turni di tipo 2)

K3 : 2,0 (coefficiente per turni di tipo 3)

TT1 : Numero totale di servizi di tipo 1

TT2 : Numero totale di servizi di tipo 2

TT3 : Numero totale di servizi di tipo 3

T1: Numero di servizi di tipo 1 prestati da dipendente x

T2: Numero di servizi di tipo 2 prestati da dipendente x

T3: Numero di servizi di tipo 3 prestati da dipendente x

$$Bx = B \cdot (K1 \cdot T1 + K2 \cdot T2 + K3 \cdot T3) / (K1 \cdot TT1 + K2 \cdot TT2 + K3 \cdot TT3)$$

Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno metà dell'orario di lavoro.

B : budget totale

Bx : quota di budget da erogare a dipendente x

Turni di tipo 1: Turni in orario diurno

Turni di tipo 2: Turni in orario serale

Turni di tipo 3: Turni in orario notturno

K1 : 1,0 (coefficiente per turni di tipo 1)

K2 : 1,5 (coefficiente per turni di tipo 2)

K3 : 2,0 (coefficiente per turni di tipo 3)

TT1 : Numero totale di servizi di tipo 1

TT2 : Numero totale di servizi di tipo 2

TT3 : Numero totale di servizi di tipo 3

T1: Numero di servizi di tipo 1 prestati da dipendente x

T2: Numero di servizi di tipo 2 prestati da dipendente x

T3: Numero di servizi di tipo 3 prestati da dipendente x

$$Bx = B \cdot (K1 \cdot T1 + K2 \cdot T2 + K3 \cdot T3) / (K1 \cdot TT1 + K2 \cdot TT2 + K3 \cdot TT3)$$

Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno metà dell'orario di lavoro. La continuità è rappresentata dallo svolgimento nell'arco dell'anno di almeno due terzi dei turni in servizio esterno.

**ART. 9 - DISPOSIZIONI RIGUARDANTI IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE: INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART 7 COMMA 4 LETT. W- RIF ART 97 CCNL 2019-2021 )**

L'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022 compete al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non sia titolare di EQ.

Per l'anno 2023 le parti danno atto che è opportuno continuare ad applicare le regole stabilite nel CCDI 2022, che così prevede:

- per gli incaricati di responsabilità di 2 o più servizi indennità di importo pari a € 2.500,00
- per gli incaricati di responsabilità di 1 servizio indennità di importo pari a € 2.000,00

- per gli incaricati delle funzioni di ufficiale di turno: si richiede lo svolgimento delle funzioni di ufficiale di turno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno metà dell'orario di lavoro. La continuità è rappresentata dallo svolgimento mensile di almeno n. 8 servizi di ufficiale di turno. L'importo è di € 8 per servizio.

Le indennità di cui al presente articolo :

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 2022 (Turnazioni)
- b) è cumulabile con l'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 l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

La liquidazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo in unica soluzione di norma entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo.

**ART. 10 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART 7 COMMA 4 LETT. F- RIF ART. 84 CCNL 2019-2021)**

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del ccnl 2019/2021 (indennità di importo massimo annuo non superiore a 3.000,00 euro) è riconosciuta, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolare di incarico di EQ, *unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.*

L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta, pertanto, soltanto per le seguenti casistiche:

- A) al personale dell'Area dei Funzionari ed EQ, in caso di attribuzione formale dell'incarico di responsabile di servizio come disciplinato dall'art. 30 del regolamento degli uffici e dei servizi;
- B) al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ non nominato responsabile di servizio, in caso di attribuzione formale dell'incarico di responsabile di articolazioni organizzative previste dal regolamento di organizzazione diverse dal servizio (uffici, unità di progetto o altri gruppi di lavoro) di durata non inferiore a sei mesi con coordinamento di personale ed autonomia operativa nella gestione di mezzi e risorse di particolare valore e/o responsabilità di procedimenti o istruttorie di particolare complessità.

**INDENNITÀ DI CUI AL PUNTO A)**

A tali indennità sono destinate le risorse stabilite nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio, demandando alla direzione operativa l'attribuzione, entro il limite massimo previsto dal CCNL.

La misura annuale dell'indennità per tali incarichi è calcolata dalla Direzione operativa attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti parametri: complessità (numero del personale assegnato, competenze attribuite, entità delle risorse gestite) e strategicità della struttura (in relazione ai piani e programmi dell'amministrazione e dei piani di lavoro del dirigente), nonché ulteriori incarichi di responsabilità formalmente attribuiti e non riconducibili a quelli previsti dal presente articolo.

Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato un punteggio superiore a 0 per tutte le voci di calcolo, si utilizzano i seguenti criteri:

- a) somma a disposizione per le indennità di cui all'art. 84
- b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
- c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:  $a/b \cdot c$ .

L'importo massimo delle indennità di cui alla lettera b) non può essere superiore a due terzi del valore medio delle indennità di cui alla lettera a).

**INDENNITÀ DI CUI AL PUNTO B) Altre indennità per specifiche responsabilità (assegnate ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale)**

Le parti concordano che le seguenti fattispecie di responsabilità, compiti e funzioni sono compensati con le seguenti indennità, di importo massimo annuo non superiore a euro 350:

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including 'JL', 'ab', 'B', 'Fol', 'me', 'ET', 'IB', and others.]*

- 1.ufficiali di stato civile e di anagrafe (delegati con atto formale): € 300 in caso di delega totale; € 150 in caso di delega parziale;
- 2.ufficiale elettorale (delegati con atto formale): come sopra
- 3.addetti agli uffici relazioni con il pubblico (Cerviainforma incaricati con atto formale): € 240
- 4.formatori professionali (che abbiano tenuto nell'anno almeno 3 giornate di formazione/corso): euro 100 fino ad un massimo di € 300;
- 5.responsabile di archivi informatici : € 350
- 6.specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (incaricati per la parte prevalente del tempo lavoro con atto formale ): € 350
- 7.funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori (incaricati con atto formale): € 300.

Ai fini del calcolo dell'indennità, si utilizzano i seguenti criteri:

- a) somma a disposizione per le sopra elencate indennità come determinata nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio;
- b) somma degli importi di tutte le indennità calcolate nel valore massimo;
- c) valore massimo attribuito alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:  $a/b*c$

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Gli importi annui sono riproporzionati per la durata dell'incarico qualora lo stesso sia stato affidato per un periodo di tempo inferiore all'anno.

La liquidazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo in unica soluzione di norma entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo.

La liquidazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo, in una unica soluzione, di norma entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

#### **ART. 11 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (ART 7 COMMA 4 LETT. G)**

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 e art. 79 comma 2 lett. A) del CCNL 2019/2021.

Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione e agli accordi propedeutici tra le parti.

In particolare:

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

1 i incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016 e/o art. 45 del d.lgs. 36/2023.

2 i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014.

3 i 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 parti danno atto che la quota destinata al trattamento economico accessorio connesso a tali compensi da attribuire al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, così come prevista nel relativo regolamento approvato con delibera di Giunta n. 301 del 19/12/2023, è stata oggetto di contrattazione, come previsto dall'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018 e ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera g) del CCNL 16-11-2022.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

#### **ART. 12- ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (ART.82 CCNL 2019-2021 – RIF. ART. 7 COMMA 4 LETT. H) CCNL 2019-2021**



Le parti si impegnano a valutare nelle prossime annualità la fattibilità di forme di welfare integrativo, da destinarsi alla generalità del personale, sulla base delle risorse disponibili e nel rispetto delle modalità di finanziamento previste dall'art. 82 comma 2, del CCNL 2019-2021

Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2019/2021, le parti prendono atto che le quote dei proventi del codice della strada rivolte ad integrare misure di assistenza e di previdenza integrativa per il personale di Polizia locale, nella misura determinata annualmente dall'Amministrazione, confluiscono all'interno del fondo negoziale Perseo Sirio e sono gestite dall'apposito organismo istituito in base all'accordo del 16/12/2011. Le relative risorse sono specificate annualmente nella delibera della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. 285/1992.

#### **ART. 13 - REPERIBILITÀ (ART 7 COMMA 2 LETT I/K- RIF ART. 24 CCNL 21/5/2018)**

Le parti prendono atto che nel 2023, in analogia con quanto accaduto negli anni precedente, è stato confermato il servizio di reperibilità per il personale addetto alla protezione civile e per il personale dei servizi demografici, con elevazione della misura dell'indennità a euro 13,00 lordi per 12 ore al giorno.

L'Amministrazione si impegna a valutare, per il 2024, la necessità di prevedere ulteriori servizi di reperibilità. Il servizio di reperibilità è organizzato dal Dirigente del Servizio competente con proprio atto che deve definire le modalità di svolgimento del medesimo, il personale interessato, gli ambiti di intervento e quanto altro necessario per garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali e lo svolgimento di servizi necessari alla collettività demandati all'Amministrazione nei casi particolari che richiedano interventi urgenti non preventivamente programmabili con il ricorso alle ordinarie prestazioni di lavoro.

Il limite previsto dall'art. 24 comma 3 del CCNL 21/05/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese è elevato a 7, in relazione alle esigenze organizzative dei servizi, assicurando in ogni caso la più ampia rotazione possibile tra i soggetti anche se non volontari.

In applicazione della disciplina di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 2016-2018, la misura dell'indennità di reperibilità è confermata nell'importo di € 13,00 lordi per 12 ore al giorno (€ 26,00 lordi per la reperibilità prestata nei giorni festivi).

L'indennità è corrisposta mensilmente secondo le modalità specificate dalla norma contrattuale.

#### **ART. 14 - CORRELAZIONE TRA I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 20 COMMA 1 LETT. H E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7 C. 4 LETT. J) CCNL 2019/2021)**

Nel caso in cui il personale incaricato di elevata qualificazione sia beneficiario di compensi ex art. 20 comma 1, lett. h) ed eventuali altri previsti dalla legge, per attività connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime, trova applicazione un sistema di perequazione che comporta la riduzione percentuale della retribuzione di risultato secondo il seguente prospetto:

| <i>Importi percepiti complessivamente per incentivi all'anno</i>   | <i>Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato</i>   |
|--|---|
| <i>Fino al doppio del valore medio pro capite della retribuzione erogata al personale valutato positivamente</i> | 0   |
| <i>Dal doppio al quadruplo</i>   | <i>Riduzione dall'1% al 90% (per incentivi pari al quadruplo)</i> |
| <i>Oltre il quadruplo</i>  | <i>Riduzione del 90%</i>  |

#### **ART. 15 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, COMMA 4, LETT. V) - RIF ART. 16 E SS**

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.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione sono determinate per l'anno 2023 in un importo di euro 116.652,76, così composto:

- quanto a euro 114.775,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2022
- quanto a euro 1.877,76 ai sensi dell'art. 79 comma 3 CCNL 2022 in quanto, come da delibera di Giunta di indirizzi alla contrattazione integrativa dipendenti, l'Amministrazione ha deciso di integrare il fondo risorse decentrate dell'importo massimo pari allo 0,22 per cento del monte salari 2018 come previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), che è da applicare in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del fondo e dello stanziamento EQ.

L'amministrazione, fatto salvo l'incremento di cui al punto precedente (obbligatorio, dal momento che si è deciso di incrementare il Fondo risorse decentrate ai sensi del comma 3 dell'art. 79) non intende, per l'anno 2023, incrementare le risorse di cui all'art. 17 comma 6 (retribuzione di posizione e di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, facoltà prevista dall'art. 7 comma 4 lett. u) del CCNL 19/21.

La quota delle risorse per le EQ destinata alla retribuzione di risultato è data dalla differenza tra il valore destinato a finanziare complessivamente il fondo delle EQ ed il valore destinato a retribuire la retribuzione di posizione per le posizioni coperte nell'anno di riferimento.

La quota destinata alla retribuzione di risultato comunque non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance (a cui si rimanda), con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati di EQ (performance individuale).

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarico di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

#### **ART. 16 - ELEVAZIONE DEI LIMITI IN MERITO AI TURNI NOTTURNI MENSILI (ART 7 COMMA 4 LETT. L)**

L'art. 30 comma 4 del CCNL 2022 prevede che fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Le parti concordano che non via siano, al momento, esigenze di elevazione di tale limite.

#### **ART. 17 - LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT.M) CCNL 2019/2021**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **ART. 18 - ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 7 COMMA 4 LETT. N)**

L'art. 53 comma 2 del ccnl 2018 prevede che Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative (ora elevate qualificazioni).  
Le parti concordano che non vi sia, al momento, esigenze di elevazione di tale contingente.

**ART. 19 - LIMITE COMPLESSIVO ANNUO PER LA BANCA DELLE ORE (ART 7 COMMA 4 LETT. O)**

E' confermata l'attuale disciplina dell'istituto della banca ore fino ad opportuna revisione. Le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate che su richiesta del dipendente possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione non possono superare il seguente ammontare massimo: 18 ore.

**ART. 20 - CRITERI DI INDIVIDUAZIONE FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA (ART 7 COMMA 4 LETT. P)**

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, con le esigenze organizzative dell'Ente, si confermano, a seguito di confronto tra le parti, le fasce di flessibilità oraria in entrata ed in uscita attualmente previste.

Si rinvia alla Disciplina dell'orario di lavoro e di servizio, dei relativi controlli e del lavoro straordinario del Comune di Cervia approvata con Delibera di Giunta n. 7 del 15.01.2013 i cui criteri sono stati concertati in data 20/12/2012.

**ART 21 - ELEVAZIONE DEL PERIODO DI 13 SETTIMANE DI MAGGIORE E MINORE CONCENTRAZIONE DELL'ORARIO MULTIPERIODALE (ART. 7 C. 4 LETT. Q) CCNL 2019/2021**

Si rinvia alla Disciplina dell'orario di lavoro e di servizio, dei relativi controlli e del lavoro straordinario del Comune di Cervia approvata con Delibera di Giunta n. 7 del 15.01.2013 i cui criteri sono stati concertati in data 20/12/2012.

Si eleva a 15 settimane il periodo di maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 2019/2021, relativamente al servizio progettazione culturale ed eventi in relazione alle note variazioni di intensità dell'attività lavorativa degli allestimenti delle manifestazioni.

**ART. 22 - RAGIONI DI ELEVAZIONE LIMITE DELLE 48 ORE SETTIMANALI MEDIE (ART. 7 COMMA 4 LETT. R)**

può avvenire in presenza di esigenze oggettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono maggiore presenza sul posto di lavoro;

**ART. 23 - ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7 COMMA 4 LETT. S)**

Le parti concordano di elevare il limite massimo individuale a 250 ore (nel rispetto dell'art. 5 del D.Lgs. 66/2003) per il lavoro straordinario svolto per:

- assistenza agli organi istituzionali
- calamità naturali
- per attività particolari che non possono essere interrotte o non rese (es: allestimenti manifestazioni ed eventi, autista di rappresentanza)

**ART. 24 - INDENNITA' DI TURNO (ART. 7 C. 4 LETT. L E Z) CCNL 2019/2021**

Il Dirigente/responsabile di servizio individua il personale che deve prestare servizio ordinario in orario notturno, festivo o notturno - festivo, ogni qualvolta ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

L'indennità di orario notturno, festivo o notturno - festivo verrà erogata, su base mensile, alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva presenza comunicate per iscritto dal responsabile di servizio/Dirigente e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliero dell'orario di lavoro.

L'istituzione di turni di lavoro è lasciata alla facoltà del Dirigente, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente e del territorio.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of various individuals involved in the document's approval or drafting.

Si procede all'erogazione della relativa indennità in base all'effettiva prestazione resa, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, sia al personale a tempo indeterminato che determinato, se occorrono le seguenti condizioni:

- esistenza di strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero, continuativo, di almeno 10 ore, per tutti i giorni della settimana lavorativa (5 o 6 o 7 a seconda della specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata dall'Ente); la durata di almeno 10 ore si riferisce all'orario di servizio della struttura presso la quale devono essere rese le prestazioni in turno.
- La "continuità" è intesa solo per le 10 ore giornaliere (quindi senza interruzione) ma per tutti i giorni di apertura del servizio (non solo alcuni giorni);
- Il servizio continuativo deve essere svolto interamente da personale dipendente del Comune (e non da personale esterno), in quanto solo questo è tenuto al rispetto di un orario di servizio;
- Perché possa esserci effettiva rotazione è necessario che ciascuna articolazione oraria (turno) prestabilita segua, senza soluzione di continuità, nel tempo quella precedente ed eventualmente sia seguito, sempre senza soluzione di continuità, da quello successivo, senza alcuna sovrapposizione neppure parziale dell'uno sull'altro, facendo salve le esigenze di scambio delle consegne e salvi turni particolari effettuati per esigenze di servizio;
- Incompatibilità con la flessibilità oraria;
- effettuazione di almeno 1/3 dei turni in tipologia diversa rispetto al turno prevalente nel mese.

Al personale che presti la propria attività lavorativa in regime di turnazione ed entro il normale orario di lavoro in giornata festiva infrasettimanale è corrisposta l'indennità di turno nei valori stabiliti dall'art 30 comma 5 lettera d) del CCNL 2022. Si richiama l'art. 27 del presente CCDI in merito alla previsione della facoltà per i lavoratori turnisti che abbiano prestata la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposto compensativo, in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 lett. d), da fruire di regola entro 15 giorni successivi e comunque non oltre il bimestre successivo.

Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per particolari situazioni personali e familiari deve essere data risposta riscritta dal parte del responsabile del servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino, come previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 2022.

Si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni quando la loro programmazione mensile preveda per ciascun dipendente almeno 9 turni in tipologia diversa rispetto al turno prevalente nel mese; non incidono sulla distribuzione equilibrata le assenze non programmate annualmente o mensilmente ed i cambi turno disposti dal datore di lavoro.

#### **ART. 25 - RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE (ART. 7 C. 4 LETT. T) CCNL 2019/2021)**

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. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: digitalizzazione dei flussi documentali; gare e procedure telematiche; utilizzo di internet, ecc.

#### **ART. 26 - INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI DI CUI ALL'ART. 35 COMMA 10 (SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO) (ART. 7 COMMA 4 LETT. AA) :**

Le parti si impegnano entro i primi mesi del 2024 a definire, a seguito degli opportuni approfondimenti, le figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

#### **ART. 27 - FESTIVO INFRASETTIMANALE PERSONALE TURNISTA (ART. 7 COMMA 4 LETT. AE)**

Il personale turnista che abbia prestato la propria attività in giornata festiva infrasettimanale può optare in luogo della corresponsione dell'indennità di turno maggiorata del 100% per un riposo compensativo per un numero di ore equivalenti. In caso di fruizione del riposo compensativo il relativo costo dell'indennità di turno maggiorata è computato figurativamente nel fondo delle risorse decentrate.

*(Area con diverse firme manoscritte)*



## ART. 28 - TEMPI, MODALITA' E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale in sede di contrattazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata come previsto dal CCNL.

## ART.29 - DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto purché oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 e fermo restando quanto previsto dall'art. 8, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

## ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

Premesso che con Deliberazione di Giunta comunale n. 270 del 28/11/2023:

- è stato autorizzato l'inserimento di risorse variabili destinabili al fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2023, **rientranti nei limiti del fondo**, specificate come segue:

- € 5.100,00 risorse derivanti da attività di recupero contenzioso tributario ai sensi del D.Lgs. n. 546/92 che consente l'attribuzione dei compensi incentivanti al personale addetto all'ufficio tributi nel caso di spese di giudizio liquidate con sentenza a carico della parte soccombente, da destinare al personale che cura le ragioni dell'Ente in sede di contenzioso, come da regolamento comunale (art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022);
- € 1.744,03 importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA (art. 67, comma 3 lettera d) CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022);
- € 150,00 risorse per messi notificatori (art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022);
- € 74.431,67 risorse nella misura massima dell'1,2% del monte salari 1997, valorizzando la premialità e collegando a obiettivi di produttività e qualità dei servizi contenuti nel peg (art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL 2022);
- € 58.158,87 quali risorse stanziare, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. C) del CCNL 2022, dall'Amministrazione, necessarie per adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva al fine di garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto, alla strategicità ed importanza degli obiettivi correlati, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione della gestione, correlando tali risorse alla performance individuale, tenendo conto dei risultati raggiunti nell'anno sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale vigente;
- € 7.600,00 quali risorse volte ad incentivare i risultati degli obiettivi di PEG 2023 id. n. 1539 e n. 1541 riferiti al personale della polizia locale, da distribuire sulla base dei risultati raggiunti in attuazione di tali obiettivi, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. C del CCNL 2022, che prevede che l'Ente possa destinare al Fondo risorse finalizzate ad adeguarlo sulla base di scelte organizzative e gestionali;

- è stato altresì autorizzato l'inserimento di altre risorse variabili previste da specifiche disposizioni normative che **non rientrano nei limiti del fondo**:

- l'importo di € 2.450,00 quali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022);

- l'importo di € 52.649,87 quali quote di economie dei piani di razionalizzazione della spesa (comma 3 lett b) del CCNL 21/05/2018, richiamato dal comma 2 lettera a) dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022) previo conseguimento e certificazione in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 che prevedono il conseguimento di effettivi risparmi di spesa di personale dovuti a rallentamenti nelle procedure di reclutamento del personale, causati nel corso del 2023 anche dalla sospensione dei termini relativi alle procedure concorsuali previsto dal D.L. 61/2023 c.d. Decreto Alluvione che ha di fatto bloccato i concorsi pubblici; tali risparmi sono distribuiti ai dipendenti perché l'assenza di personale è andata a pesare sul lavoro di tutti e ha imposto la presa in carico di ulteriore lavoro e attività; per l'anno 2023 l'importo massimo destinabile ammonta ad euro € 52.649,87, da verificare a consuntivo. L'amministrazione si impegna inoltre ad analizzare la razionalizzazione della spesa al fine di evidenziare risparmi che possano contribuire a generare una quota stabile di risorse da destinare al fondo;
- l'importo di € 1.715,00 ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997 derivanti da accordo di collaborazione e prestazioni rese per conto terzi, pari al 50% delle somme incassate detratti gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro (rif. accordo di collaborazione per lo svolgimento di attività di supporto e formazione in materia di procedure di gara ai sensi del D.Lgs. n. 50/2016 sottoscritto con il Comune di Russi in esecuzione della deliberazione G.C. n. 92 del 05/05/2020) (art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022);
- l'importo di € 14.728,30 quali risparmi a consuntivo dello straordinario anno precedente (art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 2022);
- l'importo di € 1.402,93 quali economia fondo anno precedente (art. 80 comma 1 CCNL 2022);
- l'importo di € 14.696,59 quale incremento pari alla misura massima del +0,22% del monte salari 2018, ai sensi dell'art. 79 comma 3, CCNL 2022.

Sulla base di quanto sopra, l'importo totale del fondo ammonta ad euro 1.064.484,70, di cui:

totale risorse stabili: euro 829.657,44

totale risorse variabili: euro 234.827,26

Risultano disponibili per la contrattazione relativa all'anno 2023, al netto delle risorse stabili per utilizzi vincolati, € 488.668,49 e pertanto sulla base di questo le parti sottoscrivono il presente accordo:

#### **Art. 1 Ripartizione del fondo risorse decentrate 2023**

La destinazione delle risorse disponibili del fondo per lo sviluppo delle risorse umane ai sensi di quanto disposto dall'art. 70 c. 2 del CCNL 16/11/2022 per l'anno 2023 è quella di cui all'allegato A.

Le parti convengono di destinare al finanziamento del premio per la performance le somme non utilizzate per gli altri istituti di cui alla precedente tabella e di applicare ad esse l'incremento o il taglio derivante dall'attuazione dell'art. 33 del DL 34/2019 sulla base dei conteggi da effettuarsi al 31.12.2023. Pertanto l'importo da destinare alla performance sarà quantificato con esattezza a seguito della definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per altri istituti ed a seguito dell'attuazione della sopra citata disposizione.

La quota degli importi incassati dall'Amministrazione per accordi di collaborazione con enti pubblici e privati e prestazioni per conto terzi stanziata sul fondo, destinata al salario accessorio, remunera il personale direttamente coinvolto nella realizzazione dei progetti o nell'esecuzione delle prestazioni secondo le modalità specificate nella delibera di Giunta n. 270 del 28/11/2023.

#### **Art. 2 Sistema incentivante**

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di obiettivi come desumibili dal PEG 2023, da obiettivi di miglioramento dei servizi, scelti all'interno dei documenti di programmazione, e piani di razionalizzazione basati su sistemi di controllo quali-quantitativo dei risultati.

A tal fine le risorse variabili disponibili destinate a remunerare la performance del personale dipendente, come desumibile dalla delibera di giunta comunale n. 270 del 28/11/2023 sono:

- per una quota nei limiti di € 58.158,87 la performance dei servizi che coinvolgono tutto il personale;

*[Area con diverse firme manoscritte in nero e blu, alcune con iniziali e nomi parzialmente leggibili.]*

- per una quota nei limiti di € 74.431,67 la performance dei servizi che coinvolgono tutto il personale;
  - per una quota pari ad € 7.600,00 volta ad incentivare i risultati dell'obiettivo di peg. id. n. 1539 e 1541 riferiti al personale della polizia locale, da distribuire sulla base dei risultati raggiunti in attuazione di tali obiettivi, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. C del CCNL 2022, che prevede che l'Ente possa destinare al Fondo risorse finalizzate ad adeguarlo sulla base di scelte organizzative e gestionali, come da rendicontazione del Comandante sulla base dei turni espletati;
  - per una quota pari a € 52.649,87 quale quota di risparmi da piani di razionalizzazione 2023 distribuiti a tutti i dipendenti con i criteri di cui all'art 5 del contratto decentrato siglato il 20/12/2018.
- L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in correlazione agli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance vigente.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a vertical column of three signatures: the top one is a cursive signature, the middle one is a stylized 'D', and the bottom one is a signature starting with 'Ed'. In the center and left, there are several other signatures, including one that appears to be 'Sec' and another that looks like 'M'. There are also some initials and scribbles scattered around, such as 'MS' and 'et'.

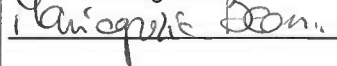
Il Segretario Generale

Dott. ssa Margherita Campidelli

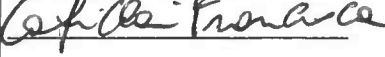


R.S.U.

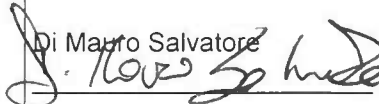
Beoni Mariagrazia



Conficconi Francesca



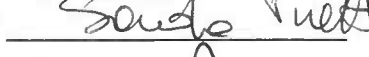
Di Mauro Salvatore



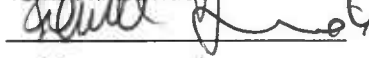
Garavini Brunella



Piretti Sandra



Tombetti Davide



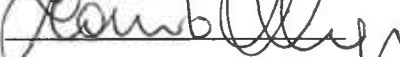
Vecchi Mirco



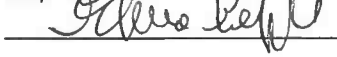
Fusconi Fabio



Allegri Leonardo



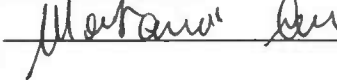
Caprili Elena



Turci Elisa



Montanari Cinzia



C.G.I.L. - F.P.

Daniela Guastavino



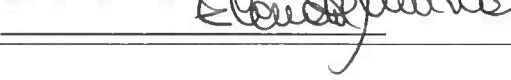
CISL-FP

Manuela Drudi



UIL - FPL

Elena Demurtas



## RIPARTO 2023

|  | 2023                |
|--|---------------------|
| <b>RISORSE STABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>  | <b>IPOTESI 2023</b> |
| Differenziali B1-B3 e D1-D3  | 37.175,22           |
| progressioni orizzontali e LED   | 395.073,56          |
| progressioni orizzontali nuove*  | 27.000,00           |
| compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)   | 1.484,88            |
| indennità comparto   | 112.158,79          |
| Indennità educatrici art.31 c.7 code   |                     |
| indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01  | 1.694,18            |
| inquadramento automatico art.7 NOP   | 1.229,58            |
| <b>totale risorse stabili assegnate</b>  | <b>575.816,21</b>   |
| <b>RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA (ART 68 COMMA 3)</b>   |                     |
| Incentivi recupero evasione icipi *importo decrementabile se non incassato e conseguente incremento in corrispondenza degli incentivi performance finanziati con i piani di miglioramento            |                     |
| compensi contenzioso tributario: *importo decrementabile se non incassato e conseguente incremento in corrispondenza degli incentivi performance finanziati con i piani di miglioramento             | 5.100,00            |
| compenso messi notificatori  | 150,00              |
| <b>RISORSE VARIABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>   |                     |
| responsabilità ex art 70 comma quinquies comma 1 ccnl 2016-2018  | 50.000,00           |
| responsabilità ex art 70 comma quinquies comma 2 ccnl 2016-2018  | 4.850,00            |
| Indennità di Turno   | 120.000,00          |
| indennità di reperibilità  | 1.000,00            |
| indennità condizioni lavoro art 70 comma 4 ccnl 2016-2018  | 24000               |
| Ipotesi premi correlati alla performance: * importo incrementabile fino ad € 8.750,00 o fino a concorrenza di quanto non incassato per compensi contenzioso tributario                               | 169.856,28          |
| INDENNITA' VIGILANZA ESTERNA E FUNZIONE CCNL   | 51747,34            |
| PROGETTI SPECIALI (art 67 comma 5 lett b)  | 7600                |
| risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi) POLIZIA LOCALE           |                     |
| risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi) UFFICIO GARE E CONTRATTI | 1715                |
| risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi) UFFICIO PERSONALE        |                     |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI ASSEGNATE</b>  | <b>436.018,62</b>   |
| economie da piani di razionalizzazione ex art 16 DL98/2011 e L. 111/2011   | 52.649,87           |
| <b>totale risorse variabili assegnate CON PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE</b>   | <b>488.668,49</b>   |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO</b>   | <b>1.064.484,70</b> |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO ASSEGNATO</b>  | <b>1.064.484,70</b> |
| <b>RIEPILOGO totale a titolo di premi performance DI CUI:</b>  | <b>231.821,15</b>   |
| - Produttività (compresi progetti speciali)  | 177.456,28          |
| - piani di razionalizzazione   | 52.649,87           |
| ____ risorse economiche provenienti dai privati a seguito di specifico contratto/convenzione articolo 43 della legge n. 449 del 1997 (50% entrate al netto degli oneri riflessi)                     | 1.715,00            |
| Totale premi destinati:  | <b>231.821,15</b>   |
| * nuove peo  | 27000               |

