



COMUNE DI CUMIANA

Città Metropolitana di Torino

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2024 - 2025
(ente senza dirigenza)**

Il giorno VENTI del mese di NOVEMBRE dell'anno duemila ventitré alle ore 11:30 presso la sede del Comune di Cumiana, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione trattante di parte datoriale:**

Componente monocratico – Responsabile Area Contabile e Finanziaria – MAGNANO Ornella

- **la delegazione trattante di parte sindacale:**

| | | | | |
|---------------------|-------------------------|-----------------|-------|-------|
| OO.SS. Territoriale | CGIL FP | TRON Davide | P [X] | A [] |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL | CUTAIA Maurizio | P [X] | A [] |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP | _____ | P [] | A [X] |
| OO.SS. Territoriale | CSA RAL | _____ | P [] | A [X] |
| R.S.U. Aziendale | - FASSETTA Patrizia | | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | - GANGI DINO Gianfranco | | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | - GAY Maurizio | | P [X] | A [] |

Al termine della riunione le parti, come sopra rappresentate, preso atto della deliberazione della Giunta Comunale n° 149 del 16/11/2023 inerente all'autorizzazione alla delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2024 - 2025.

Per la delegazione trattante di parte datoriale:
Componente monocratico MAGNANO Ornella



Per la delegazione trattante di parte sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____^{////}_____

OO.SS. CGIL – FP TRON Davide

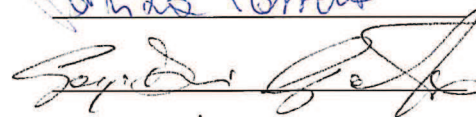
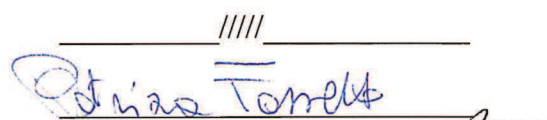
OO.SS. UIL - FPL CUTAIA Maurizio

OO.SS. CSA RAL _____^{////}_____

R.S.U. Aziendale FASSETTA Patrizia

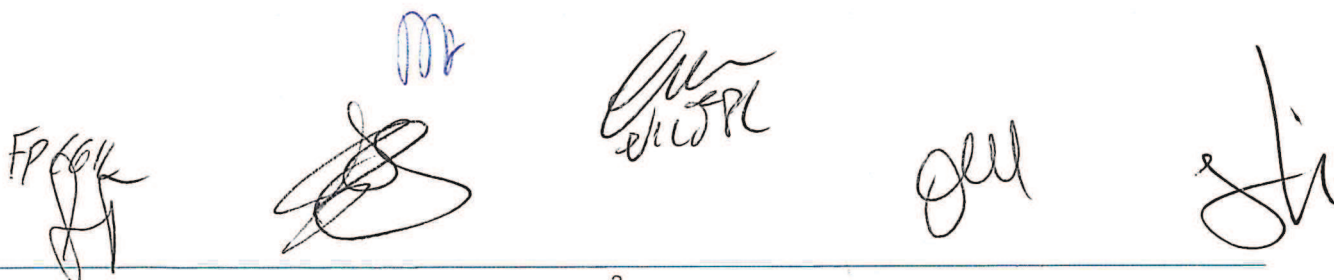
R.S.U. Aziendale GANGI DINO Gianfranco

R.S.U. Aziendale GAY Maurizio



INDICE:

| | |
|--|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI..... | 4 |
| CAPO I – Disposizioni Generali..... | 4 |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale | 4 |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria | 4 |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto | 5 |
| Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati..... | 5 |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE | 5 |
| CAPO I – Risorse e Premialità | 5 |
| Art. 5 – Quantificazione delle risorse | 5 |
| Art. 6 – Istituti contrattuali..... | 6 |
| CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse | 7 |
| Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie | 7 |
| Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi..... | 8 |
| Capo III – Progressione economica all’interno delle aree | 9 |
| Art. 9 – Criteri generali | 9 |
| CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità..... | 10 |
| Art. 10 – Principi generali..... | 10 |
| Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro | 10 |
| Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità..... | 11 |
| CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge..... | 12 |
| Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. | 12 |
| CAPO VI – Performance e Premio individuale | 14 |
| Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale..... | 14 |
| Capo VII – Sezioni speciali | 15 |
| Art. 15 – Indennità di servizio esterno..... | 15 |
| Art. 16 – Rimborso spese lavaggio divise aree vigilanza e tecnica | 16 |
| Art. 17 – Previdenza complementare area vigilanza..... | 16 |
| Capo VIII - Incarichi di Elevata Qualificazione..... | 16 |
| Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione..... | 16 |
| Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato e tra i compensi aggiuntivi del personale non titolare di incarico EQ in relazione alla performance (aree funzionari, istruttori, operatori esperti, operatori)..... | 17 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO | 18 |
| CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO | 18 |
| Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente..... | 18 |
| Art. 21 – Reperibilità | 19 |
| Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro..... | 19 |
| Art. 23 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio... .. | 19 |
| CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI | 20 |
| Art. 24 – Festività soppresse | 20 |
| Art. 25 – Servizio sostitutivo di mensa..... | 20 |
| Art. 26 - Incentivi funzioni tecniche e tributari..... | 20 |



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) 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 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 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) 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;
 - d) 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*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) 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*";
 - f) il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, adottato e approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 104 del 02.09.2021;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 64 del 19.04.2018 e s.m.i.;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

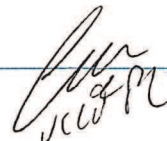
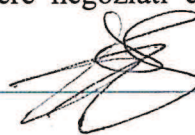
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con



FP COL

4



apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Nell'ambito della sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di

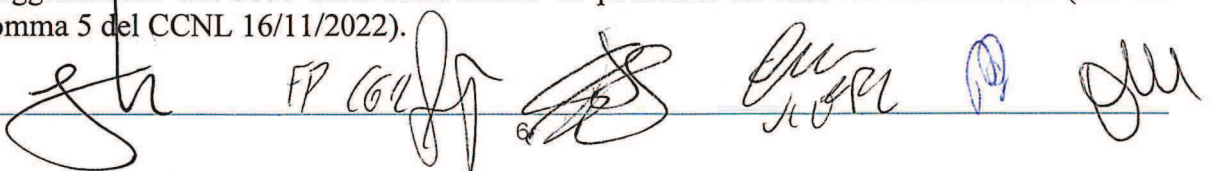
FP CGIL

esclusiva competenza dell'amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive e indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione a firma del Responsabile dell'Area Contabile e Finanziaria n. 285 del 22.05.2023, così come modificata con successiva determinazione a firma del medesimo funzionario n° 620 in data 10.11.2023, secondo le direttive emanate dalla Giunta Comunale e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) e ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - m) 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.
 - n) "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);
 - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).



CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

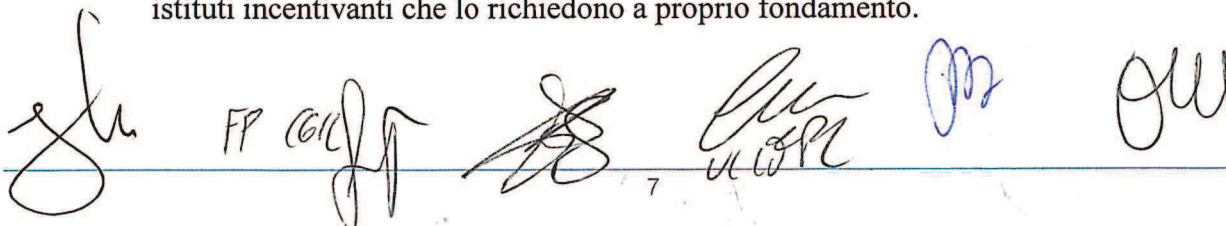
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- e) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- f) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- g) la premialità è sempre da ricondursi a 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 ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- h) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- i) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- j) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a large signature, the initials 'FP', another signature, a signature with a large flourish, the initials 'UCCP', a signature in blue ink, and a final signature in blue ink.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 285 del 22.05.2023 così come modificata con successiva determinazione n° 620 del 10.11.2023, ammontano a euro 62.904,75, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

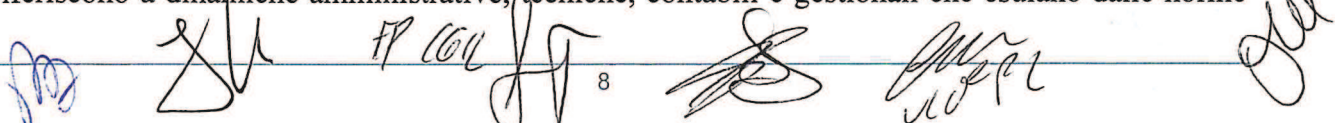
- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022,
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004.

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

| NUM. | ISTITUTO | RIF. NORMATIVO | IMPORTO 2023 | IMPORTO presunto 2024 | IMPORTO presunto 2025 |
|-------------------------|---|---|------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. | Performance organizzativa | Art. 80, co. 2 | 24.360,47 | 15.000,00 | 9.000,00 |
| 2. | Performance individuale, comprensiva del premio individuale | Artt. 80 e 81 | 4.814,95 | 4.800,00 | 4.800,00 |
| 4. | Indennità condizioni lavoro | Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022 | 1.080,00 | 1.080,00 | 1.080,00 |
| 6. | Indennità di reperibilità | Art. 24, CCNL-2018 | 8.000,00 | 8.000,00 | 8.000,00 |
| 7. | Indennità per specifiche responsabilità | Art. 84 | 1.331,33 | 1.500,00 | 1.500,00 |
| 9. | Indennità servizio esterno Polizia locale | Art. 100 | 1.000,00 | 1.000,00 | 1.000,00 |
| 10. | Compensi previsti da disposizioni di legge | Art. 82, co. 2, lett. g) | 22.318,00 | 10.000,00 | 80.000,00 |
| TOTALE ANNO 2023 | | | 62.904,75 | | |

Per gli anni successivi al 2023, gli importi presunti di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli che seguono, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022, ovvero in sede di costituzione del fondo per le risorse decentrate qualora non si provveda alla contrattazione.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nel triennio di riferimento (con eccezione dei punti 1 e 2 per cui, a seguito di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno considerato, emergano maggiori disponibilità di risorse da destinare a tali istituti contrattuali e del punto 10 in quanto tali compensi si riferiscono a dinamiche amministrative, tecniche, contabili e gestionali che esulano dalle norme



di disciplina del fondo risorse decentrate e determinano, allo stesso tempo, identico valore in costituzione e in utilizzo del fondo).

Maggiori spese dovute esclusivamente a reperibilità comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte, comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022.

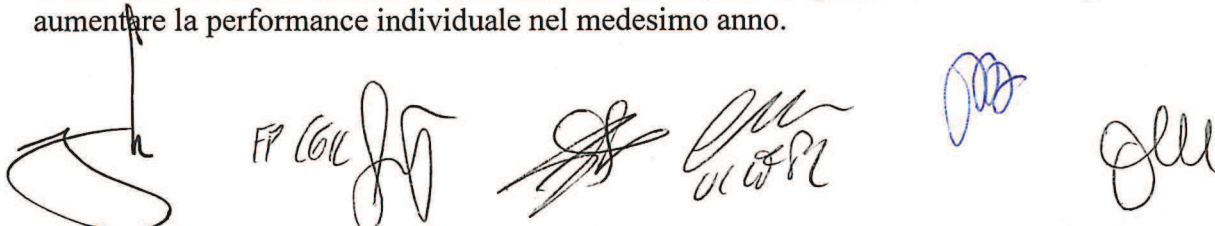
Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

| | | |
|--|---|-------------------|
| Area operatori | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550 | Numero massimo: 5 |
| Area operatori esperti | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750 | Numero massimo: 5 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600 | Numero massimo: 6 |

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale ovvero con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno/anni successivo/i qualora così venga stabilito tra le parti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo ovvero da risorse stabili ancora disponibili nel fondo.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'FP 16/11' above it, several other signatures, a blue signature, and a signature on the right.

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

Art. 10 – 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 e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario o periodi di servizio ridotti.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, a ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario EQ.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

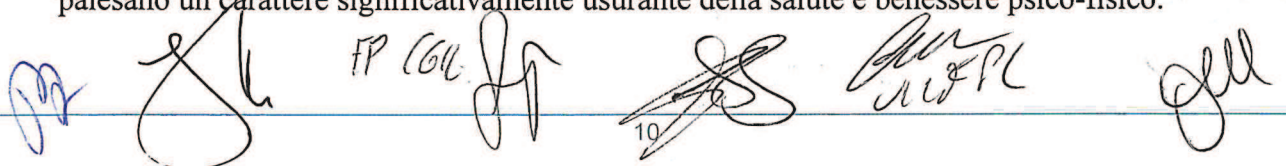
1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, di euro 1,40 al giorno, in continuità rispetto a quanto vigente con i precedenti CCI.

2. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle seguenti condizioni:

Fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.



10

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

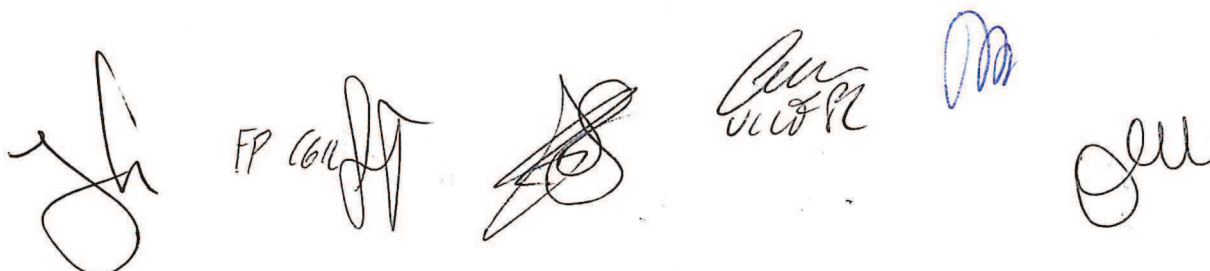
(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari che non risultino titolari di incarico di EQ.

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ, con atto scritto, da emanare a seguito della sottoscrizione definitiva del presente contratto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; il predetto atto ha validità fino a modifica o revoca;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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 accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale/triennale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nella sottostante tabella, la cui misura risulta definita in continuità rispetto a quanto statuito con i previgenti CCI e per un importo complessivo annuo di €. 1.500,00:



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large stylized signature, the initials 'FP' followed by another signature, a signature with a large flourish, a signature that appears to be 'C...', a signature that appears to be 'M', and a final signature that appears to be 'G...'. There are also some faint, illegible markings between the signatures.

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022)

| NUM. | COMPITI | IMPORTO ANNUO PER CIASCUN DIPENDENTE |
|------|---|--------------------------------------|
| 1. | Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale | 300 (n° tre dipendenti) |
| 2. | Dipendenti investiti di procedimenti tecnici complessi in materia di edilizia privata | 300 (n° 2 dipendenti) |

4. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio e orario prestati. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022.

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.



Art. 13.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- compensi per rilevazioni ISTAT o altri adempimenti previsti da leggi (in merito a tali emolumenti si stabilisce che, con apposita determinazione del competente responsabile di area e previa indagine tra il personale dipendente, verranno individuati i dipendenti cui verrà affidato l'incarico delle rilevazioni ISTAT o altri adempimenti, di volta in volta richieste dal medesimo istituto o da altri Enti pubblici autorizzati per legge, con specifica individuazione della ripartizione del compenso. Le prestazioni dovranno essere rese al di fuori dell'orario di lavoro e risultano a carico dei predetti Enti, ancorché le stesse transitino nel fondo risorse decentrate, sia nella parte inerente alla costituzione che nella parte relativa all'utilizzo. Gli importi complessivi trasferiti al Comune a tale titolo e finanziati dagli enti sovraordinati si intendono comprensivi anche dei contributi previdenziali e dell'IRAP a carico ente. Il suindicato atto dovrà essere inoltrato alle RSU e alle OO.SS. territoriali per gli eventuali e conseguenti adempimenti di competenza).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ dell'Area competente. Per gli incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

Art. 13.2 – Compensi determinati dall'Amministrazione Comunale

1. L'Amministrazione Comunale per l'espletamento di particolari adempimenti e servizi (finanziati a carico di terzi o del bilancio del Comune), potrà disporre il riconoscimento di compensi per incentivi al personale dipendente, previa approvazione di specifico atto della Giunta Comunale di autorizzazione all'integrazione del Fondo risorse decentrate per gli importi che in tale medesimo atto verranno determinati con contestuale individuazione dei dipendenti destinatari dell'incarico che concorreranno alla percezione del beneficio da quantificarsi individualmente nel medesimo atto, oltre alla definizione degli obiettivi da raggiungere in sede di approvazione o modifica del Piano Esecutivo di Gestione-Piano della Performance-Piano dettagliato degli Obiettivi, nel rispetto dei disposti del CCNL e del CCI, con particolare riferimento alla costituzione del fondo risorse decentrate e delle limitazioni cui lo stesso soggiace.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'FP' and 'CG'.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

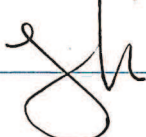
1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

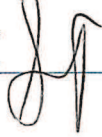
- a) il Responsabile EQ procede alla valutazione del personale dipendente allo stesso assegnato, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando, infine, il risultato per il punteggio individuale;
- c) Non partecipano alla distribuzione delle risorse i dipendenti assunti a tempo determinato per un periodo inferiore a 6 mesi con riferimento all'anno di contrattazione, nonché il personale a tempo indeterminato nel caso di assenza, per qualsiasi motivazione (esclusi i periodi di assenza definiti dal precedente articolo 12, comma 4), per un periodo annuo complessivo superiore a mesi nove, anche se tale assenza non risulta consecutiva;
- d) Ai dipendenti in servizio a tempo parziale tale istituto è applicato in misura frazionata direttamente proporzionale al regime orario autorizzato;
- e) Il compenso dovrà essere riproporzionato in relazione al periodo di servizio derivante da cessazioni o nuove assunzioni col limite minimo di tre mesi di servizio;
- f) Non hanno diritto alla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso del biennio precedente hanno ricevuto anche un solo provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto;
- g) La modalità di calcolo del compenso per la produttività organizzativa e individuale dovrà tenere conto dei resti derivanti da valutazione inferiori al massimo punteggio attribuibile e da quanto disposto dal presente CCI in merito alla riduzione dei compensi di cui al presente articolo in relazione agli emolumenti riferentisi ai compensi aggiuntivi (quali incentivi tecnici e tributi, ISTAT ecc.); i resti dovranno essere redistribuiti, in relazione al punteggio ottenuto, ai singoli dipendenti (importo totale destinato alla produttività : somma delle valutazioni di tutti i dipendenti interessati x punteggio attribuito ad ogni singolo dipendente x percentuale part time o periodo di servizio superiore a tre mesi per cessazioni o assunzioni, riduzione per le decurtazioni derivanti dal riconoscimento dei predetti compensi aggiuntivi – il tutto da raccordarsi a quanto disposto dal presente articolo, comma 2, in materia di differenziazione/maggiorazione del premio individuale);
- h) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013.

2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

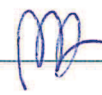
- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale (30% della performance totale) e con riferimento alla valutazione più elevata;
- attribuzione ad un solo dipendente, per ciascun anno e per l'intero ente, del premio di maggiorazione (per la modalità di ripartizione si rinvia al CCI 2018/2019/2020/2021 sottoscritto, in via definitiva, in data 17/12/2018 art. 5, comma 2, punti terzo, quarto e



FP CGIL



UCIFPL



quinto, così come modificati dal CCI stralcio anno 2019 sottoscritto in via definitiva in data 28.11.2019, tranne la misura percentuale della performance individuale che, in questa sede, viene ridotta al 30% <limite minimo come da CCNL> rispetto alla misura precedentemente fissata al 40%);

- in caso di parità di punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - valutazione media del triennio precedente più elevata,
 - non avere percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente,
 - maggiore anzianità di servizio nella P.A. (anche presso altri enti),
 - maggiore età anagrafica.

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

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

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

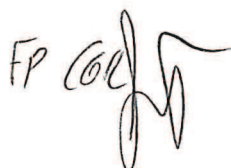
a) Personale di polizia locale:

I seguenti articoli 15 e 17 si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale -privo di incarico EQ- 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. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, annualmente, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. La presente disciplina e la relativa misura risultano in continuità rispetto a quanto in vigore nei precedenti CCI.
5. Tale indennità è da riproporzionarsi in relazione alla resa del servizio a tempo parziale e alle ore effettivamente rese nei servizi esterni e non potrà essere erogata nei casi di assenza per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione dell'assenza medesima.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.



Art. 16 – Rimborso spese lavaggio divise aree vigilanza e tecnica

1. È istituito, in continuità rispetto ai previgenti accordi con l'unica differenza della riduzione dello stanziamento di bilancio, il rimborso annuo, a carico delle risorse di bilancio, delle spese per il lavaggio delle divise delle aree vigilanza e tecnica nella misura massima complessiva per tutti i dipendenti interessati pari a € 500,00 annui, da erogarsi a seguito di presentazione di apposita istanza del dipendente corredata dalla documentazione fiscale comprovante la spesa sostenuta e previa determinazione di liquidazione a cura del responsabile dell'area di competenza.
2. I dipendenti destinatari di tale beneficio risultano essere in numero di quattro presso l'area vigilanza e di ulteriori quattro presso l'area tecnica.

Art. 17 - Previdenza complementare area vigilanza

art. 98, comma 1, lett. a), Ccnl 16.11.2022

1. È confermata, in continuità rispetto alle previgenti disposizioni contrattuali, la previdenza complementare, da finanziarsi a carico delle risorse di bilancio derivanti dai proventi delle sanzioni al codice della strada, di cui all'art. 208 del D.lgs. 285/92, tramite il Fondo Negoziale di Previdenza Complementare Perseo-Sirio, ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2019/2021, sottoscritto, in via definitiva, in data 16.11.2022, a favore del personale della polizia municipale (Agenti e Comandante). Con il presente contratto le parti concordano che l'importo pro-capite annuale è stabilito secondo i seguenti criteri di cui agli indirizzi della Giunta Comunale definiti nella deliberazione n° 9 del 21.01.2021:

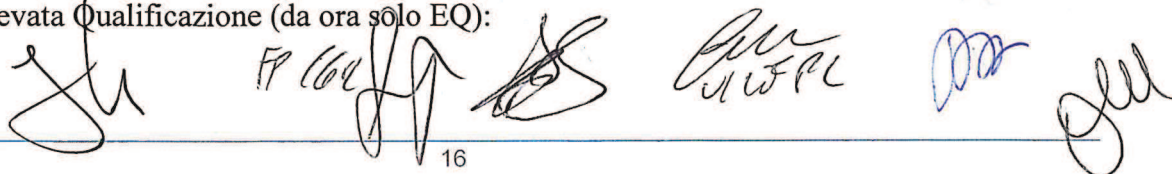
- ✓ Per ciascun dipendente nella misura dell'8% del 50% delle sanzioni al codice della strada elevate e così come accertate nel bilancio dell'anno precedente,
- ✓ Non inferiore a €. 600,00 e non superiore a €. 1.200,00,
- ✓ Rapportato alla percentuale di servizio (tempo pieno o part-time),
- ✓ Non può essere riconosciuto al personale in servizio a tempo determinato,
- ✓ Risulta comprensivo del contributo di solidarietà pari al 10%.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

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

art. 7, comma 4, lett. V) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto, già a seguito del CCNL 16/18, a istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (al tempo Posizioni Organizzative), previo confronto, a tale momento <anno 2019>, sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni, con i soggetti sindacali (deliberazioni della Giunta Comunale n° 8 e n° 9 del 01.07.2019); si dà atto che, ravvisata la sostanziale corrispondenza delle norme contrattuali di riferimento del CCNL 2016/2018 rispetto a quelle contenute nel CCNL 2019/2021 (artt. 16, 17, 18 e 19 CCNL 16.11.2022), non si ritiene necessario procedere a nuovo confronto in materia (art. 5, comma 3, lett. d) ed e) CCNL-2022), tranne nel caso in cui l'Amministrazione Comunale ritenga di voler apportare modifiche, a tal fine rilevanti, al regolamento e/o alla graduazione economica.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):



- a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle EQ e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole EQ, in continuità rispetto al previgente CCI.
3. Ai sensi del parere dell'Aran n° 4781/2019 prot. 1891 dell'8 marzo 2019 e dei pareri della medesima Agenzia CFL 38 e CFL 123, in caso di vacanza, assenza, cessazione, aspettativa (tranne nel caso dei primi 10 giorni di malattia) di una o più EQ, l'importo a consuntivo risparmiato a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, rispetto allo stanziamento complessivo iniziale per l'anno di riferimento, così come determinato dall'Amministrazione Comunale nel bilancio dell'Ente, verrà interamente devoluto alle EQ in servizio, senza decurtazioni, a titolo di retribuzione di risultato.

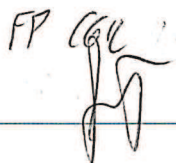
Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato e tra i compensi aggiuntivi del personale non titolare di incarico EQ in relazione alla performance (aree funzionari, istruttori, operatori esperti, operatori)

art. 7, comma 4, lett. J) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
 - i compensi per le rilevazioni ISTAT e i compensi per l'incentivazione di attività e servizi diversi a carico del bilancio dell'Ente o di terzi.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.
3. In relazione agli emolumenti di cui ai precedenti commi si stabiliscono, in continuità rispetto al previgente CCI, le seguenti riduzioni della retribuzione di risultato attribuibile ai titolari di EQ:
 - fino all'importo di €. 4.000,00, compresi contributi a carico dipendente, la retribuzione di risultato viene erogata per intero;



FP
CFL



- da €. 4.000,01 fino a €. 10.000,00, compresi contributi a carico dipendente, la retribuzione di risultato viene ridotta del 20% applicato sull'intero ammontare della stessa, così come determinata avendo a riferimento la valutazione conseguita dal dipendente;
- oltre € 10.000,00, compresi contributi a carico dipendente, la retribuzione di risultato viene ridotta del 50% applicato sull'intero ammontare della stessa, così come determinata avendo a riferimento la valutazione conseguita dal dipendente.

4. Per quanto concerne il compenso per la performance dei dipendenti non titolari di EQ si definisce, in continuità rispetto al previgente CCI, quanto segue:

- fino all'importo di €. 1.000,00, compresi contributi a carico dipendente, il compenso viene erogato per intero;
- da €. 1.000,01 a €. 3.000,00, compresi contributi a carico dipendente, il compenso viene ridotto del 20% applicato sull'intero ammontare dello stesso, così come determinato avendo a riferimento la valutazione conseguita dal dipendente,
- oltre €. 3.000,00, compresi contributi a carico dipendente, il compenso viene ridotto del 50% applicato sull'intero ammontare dello stesso, così come determinato avendo a riferimento la valutazione conseguita dal dipendente.

5. Il confronto degli importi degli emolumenti spettanti al fine di determinare le riduzioni da applicarsi viene effettuato in termini di competenza e non di cassa.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

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

art. 7, comma 4, lett. N) Ccnl 16/11/2022

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

FP CCI

- 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.

Art. 21 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. I) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. K) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
 - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

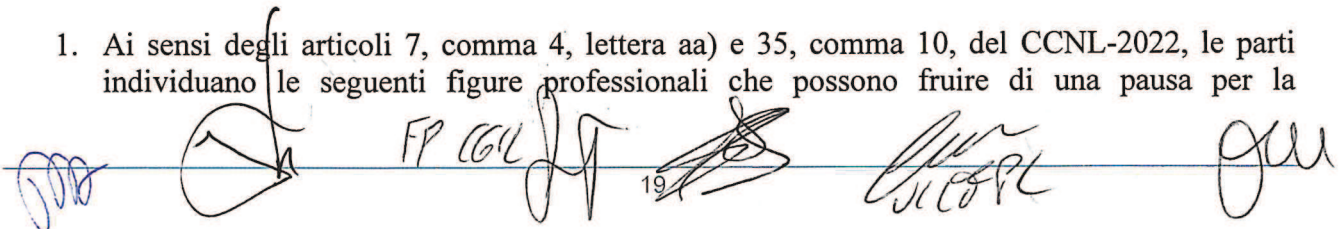
art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita;
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente.
2. 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;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 23 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la

 FP CGIL 19

consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a) Area della vigilanza e polizia locale, nei soli ed eccezionali casi in cui il servizio non si sia potuto interrompere per cause di forza maggiore, così come attestate dal Comandante.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 24 - Festività soppresse

1. È concessa la possibilità di fruire delle quattro giornate di festività soppresse annuali utilizzandole a mezza giornata, in continuità rispetto a quanto già in vigore a partire dall'anno 2021 normato con il precedente CCI. Le mezze giornate delle festività soppresse dovranno essere fruite entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

2. L'utilizzo dovrà essere opportunamente riproporzionato fra i diversi giorni in relazione alle ore di servizio da prestarsi, in ragione di due mezze giornate con orario lungo (giovedì) e sei mezze giornate con orario normale (lunedì, martedì, mercoledì). Resta esclusa la possibilità di usufruire della mezza giornata di festività soppresse qualora il tempo/lavoro coincida con il solo mattino o il solo pomeriggio.

3. Il restante debito orario a carico del dipendente che usufruisce della mezza giornata di festività soppresse sarà pari alla metà dell'orario di lavoro da rendersi nella giornata prescelta.

Art. 25 - Servizio sostitutivo di mensa

art. 35 Ccnl 16.11.2022

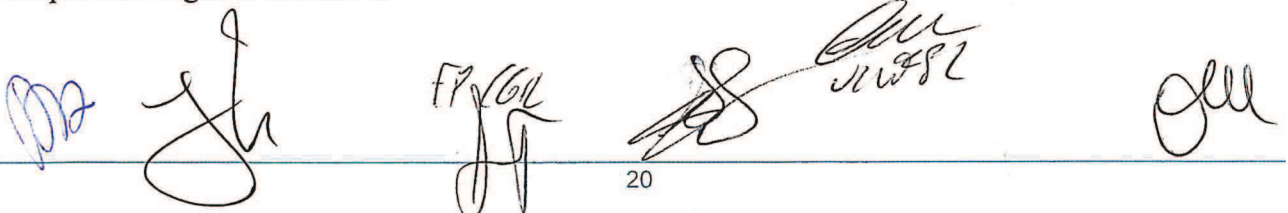
1. È confermato il servizio sostitutivo di mensa, così come istituito nel CCI 2017 sottoscritto, in via definitiva, in data 22.12.2017 e disciplinato dallo specifico regolamento in materia, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 76 del 10.05.2018.

2. Con decorrenza dall'anno 2024 viene incrementato a €. 6,00 il valore nominale del ticket/buono pasto giornaliero.

Art. 26 – Incentivi funzioni tecniche e tributari

Art. 45 D.Lgs. 36/2023 – Art. 1 comma 1091 L. 145/2018

1. In materia di incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 le parti concordano nello stabilire i criteri riportati nello schema di regolamento allegato al presente contratto collettivo integrativo, quale parte integrante e sostanziale (rubricato alla lettera "B"), dando atto che le eventuali future modifiche non sostanziali si intendono recepite e approvate dai sottoscrittori dei CCI tempo per tempo vigenti, come pure le modifiche non sostanziali al regolamento in essere in materia di incentivi tributari, stante la conformità del sotteso impianto giuslavoristico e contabile e il rispetto dei criteri di massima negli stessi regolamenti riportati, così come stabiliti già in fase di prima stesura sottoposta alle parti sindacali e approvati da parte del competente Organo Esecutivo.



20

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE – DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori in servizio a tempo indeterminato pieno o parziale che negli ultimi tre anni interi 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 negli anni pregressi e con riferimento alla data di decorrenza stabilita nel CCNL 2019/2021 (1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI o 1° gennaio dell'anno/degli anni successivo/i nel caso di specifico accordo tra le parti); sono titolati a partecipare alla selezione anche i dipendenti pervenuti all'Ente da meno di tre anni per mobilità da altre Pubbliche Amministrazioni, purché il servizio complessivo sia pari almeno a tre anni e non siano risultati beneficiari di progressione economica nel precedente ente per gli anni considerati al fine del triennio;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione collettiva integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto o dal 1° gennaio dell'anno/degli anni successivo/i qualora venga specificatamente stabilito dal CCI;
7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutte le aree gestionali e per tutte le aree professionali), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente messo a conoscenza del personale dipendente tramite mail o consegna del documento analogico;
9. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 8. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione;
12. I dipendenti si potranno candidare per l'ottenimento dei differenziali stipendiali solo qualora la media del punteggio della valutazione individuale attribuito per i tre anni presi a riferimento sia pari almeno al 70%; per il personale pervenuto tramite processi di mobilità si debbono acquisire le valutazioni degli anni precedenti direttamente dall'ente di provenienza, apportando alle stesse le debite riparametrazioni qualora il sistema di valutazione non preveda il punteggio in centesimi ma con altre modalità (trentesimi, sessantesimi ecc.);
13. Nel caso di assenza prolungata e qualora non vi siano valutazioni disponibili per alcuni anni del triennio precedente, la media delle stesse viene calcolata in relazione agli anni disponibili, purché non anteriori a cinque anni da quello per cui si sta attivando la procedura; a tal fine sono esclusi i periodi di assenza di cui all'articolo 12, comma 4, del presente CCI; negli altri casi non potrà darsi corso all'ammissione alla procedura selettiva del dipendente che non abbia, nel quinquennio considerato, almeno tre anni solari con un periodo di servizio superiore a tre mesi per ciascuno degli stessi;
14. Non può essere attribuito il differenziale stipendiale al personale che, alla data di decorrenza dello stesso:
- è collocato su posizioni extradotazionali in quanto posto fuori ruolo,
 - è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.,
 - è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.,
 - è collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, commi 5 e seguenti, del D.lgs. 151/2001, come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b), del D.lgs. 119/2011;
 - servizio prestato nell'anno precedente inferiore ai 3/12 del debito orario annuale.
15. Per l'anno 2024 si prevede l'attribuzione dei seguenti differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area:

| AREA | PROGRESSIONI NUMERO | COSTO UNITARIO | COSTO COMPLESSIVO | NOTE |
|--------------------------|------------------------|-------------------|----------------------|--|
| Operatori | 0 | 0 | 0 | Assenza di personale nell'area |
| Operatori esperti | 2 | 650 | 1.300 | |
| Istruttori | 7 | 750 | 5.250 | |
| Funzionari/ EQ | 1 | 1.600 | 1.600 | Tutti i Funzionari in servizio sono anche incaricati di EQ |
| COSTO COMPLESSIVO | | EURO | 8.150* | |

FP 2024

ALCOPL

*Importo da rapportarsi all'eventuale percentuale di resa del servizio in part-time relativamente al personale risultato beneficiario del differenziale.

Per l'anno 2025 si prevede l'attribuzione dei seguenti differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area:

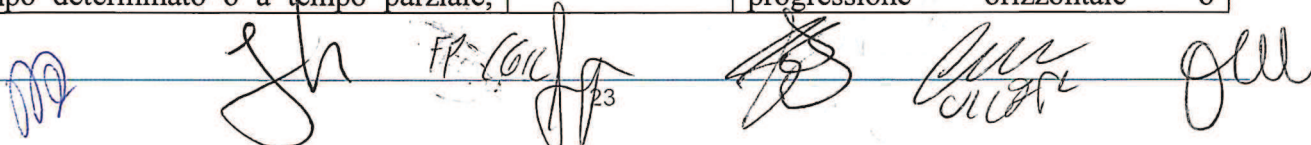
| AREA | PROGRESSIONI NUMERO | COSTO UNITARIO | COSTO COMPLESSIVO | NOTE |
|--------------------------|------------------------|-------------------|----------------------|--|
| Operatori | 0 | 0 | 0 | Assenza di personale nell'area |
| Operatori esperti | 2 | 650 | 1.300 | |
| Istruttori | 3 | 750 | 2.250 | |
| Funzionari/ EQ | 1 | 1.600 | 1.600 | Tutti i Funzionari in servizio sono anche incaricati di EQ |
| COSTO COMPLESSIVO | | EURO | 5.150* | |

*Importo da rapportarsi all'eventuale percentuale di resa del servizio in part-time relativamente al personale risultato beneficiario del differenziale. Nel caso in cui le risorse stabili risultassero incipienti per poter procedere alle progressioni indicate nella surriportata tabella verrà ridotto di una unità il numero dei differenziali stipendiali attribuibili all'area degli Istruttori.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

| CRITERIO Lettera d) | PUNTEGGIO MASSIMO | SPECIFICHE |
|---|----------------------|---|
| VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità | 55 | Media semplice delle valutazioni |
| ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, | 40 | Tre punti all'anno per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica (attuale area con riconoscimento progressione orizzontale o |



| | | |
|---|---|---|
| nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi | | differenziale stipendiale) precedente a quella per cui concorre avendo a riferimento la data di decorrenza di attribuzione del precedente differenziale stipendiale (già progressione economica) |
| FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati). | 5 | Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera). |
| PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni. | 3 | Il punteggio aggiuntivo viene calcolato sul punteggio totale riportato con l'applicazione dei suesposti criteri al fine di determinare il punteggio complessivo. Per il calcolo degli anni in cui il personale interessato non ha conseguito progressioni economiche, si prende a riferimento la data di decorrenza dell'attribuzione dei differenziali stipendiali in contrattazione per l'anno considerato rispetto alla data di attribuzione delle pregresse progressioni economiche /differenziali stipendiali. |

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area professionale, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. punteggio medio più elevato nel triennio precedente o, in caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato degli ultimi 5 anni, anche nel caso di servizio reso presso altra Pubblica Amministrazione;
2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento prima della procedura, servizio reso anche presso altra Pubblica Amministrazione;
3. maggiore anzianità di servizio anche reso presso altra Pubblica Amministrazione;
4. maggiore età anagrafica.



COMUNE DI CUMIANA

Città Metropolitana di Torino

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE

(art. 45 D. Lgs. 36/2023)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° _____ del _____ 2023.

FP COL

VICIPL

CAPO I
Principi generali

- Art. 1 - Procedure di affidamento - Oneri per le attività tecniche
- Art. 2 - Destinatari
- Art. 3 - Gruppo di lavoro
- Art. 4 - Limite soggettivo dell'incentivo
- Art. 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo
- Art. 6 - Centrali di committenza
- Art. 7 - Quota del 20 per cento

CAPO II
Incentivo per lavori

- Art. 8 - Graduazione della misura incentivante
- Art. 9 - Disciplina delle varianti
- Art. 10 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III
Incentivo per acquisizione di servizi e forniture

- Art. 11 - Graduazione della misura incentivante
- Art. 12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV
Norme comuni

- Art. 13 - Principi in materia di valutazione
- Art. 14 - Attività articolate e singole
- Art. 15 - Assegnazioni coincidenti di più attività
- Art. 16 - Attività del personale dirigenziale
- Art. 17 - Riduzione dell'incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi
- Art. 18 - Liquidazione dell'incentivo

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture.

All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come "Codice".

FR 1611

PL

CAPO I
Principi generali

Art. 1

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione -quale figura diversa dal RUP- obbligatorio solo per importi superiori a €. 500.000,00, oppure per gli affidamenti di servizi di importo inferiore qualora di rilevante complessità, così come individuati dall'art. 32, comma 2, allegato II.14 del D.Lgs. 36/2023.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali, nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.
3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:
 - a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
 - b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.
4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art.45 del Codice ed al presente Regolamento.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.
2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:
 - responsabile unico del procedimento - RUP;
 - soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
 - collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;

- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3

Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e

002

Jh

FF

160

11/08/14

002

al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.

8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4

Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.

2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5

Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:

- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b) i lavori di importo inferiore a euro 50.000,00;
- c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 50.000,00;
- d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56;
- e) i lavori in amministrazione diretta.

2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovraincentivazione.

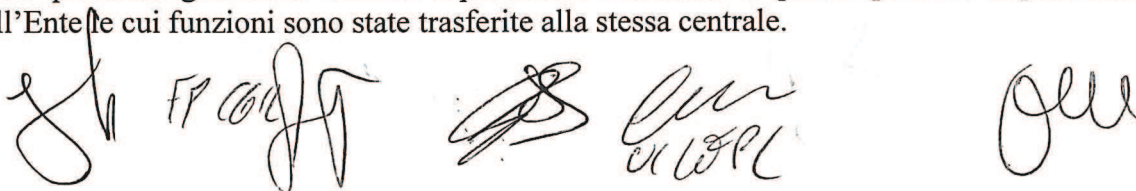
Art. 6

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura pari al 10,00% di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento.

2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.

3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right. There is also a blue scribble on the far right edge.

Note: L'art. 45 del Codice prevede il riconoscimento ai dipendenti della centrale di committenza di una quota non superiore al 25% della misura complessiva dell'incentivo.

Art. 7

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:

- la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
- la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del responsabile di cui all'art. 18;
- la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

FP CGIL

CAPO II
Incentivo per lavori

Art. 8

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

| Opere | |
|--|-------------------------------|
| da euro <u>50.000,00</u> (soglia minima prevista nel Regolamento) a euro <u>1.000.000,00</u> | percentuale del <u>2,00</u> % |
| da euro <u>1.000.000,01</u> a soglia di rilevanza europea | percentuale del <u>1,80</u> % |
| importo superiore alla soglia di rilevanza europea | percentuale del <u>1,50</u> % |

Art. 9

Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziata rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

| Attività tecnica | Percentuale |
|--|-------------|
| Responsabile unico del procedimento | 40,00 % |
| Programmazione della spesa per investimenti | 5,00 % |
| Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento | 20,00 % |
| Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali – Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica | 5,00 % |
| Redazione del progetto esecutivo – Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione | 5,00 % |
| Verifica del progetto ai fini della sua validazione | 5,00 % |

FP

| | |
|---|----------|
| Predisposizione dei documenti di gara | 5,00 % |
| Direzione dei lavori – Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere – Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione | 10,00 % |
| Collaudo tecnico-amministrativo – Regolare esecuzione – Collaudo statico | 5,00 % |
| Totale | 100,00 % |

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

Note: La previsione del terzo comma consente l'attribuzione dell'intera misura dell'incentivo anche per quelle procedure, come gli affidamenti diretti, per le quali alcune attività non sono normativamente previste.

Handwritten signature

Handwritten signature

FP 164 *Handwritten signature*

Handwritten signature

Handwritten signature

CAPO III

Incentivo per servizi e forniture

Art. 11

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

| Servizi e Forniture | |
|---|-------------------------------|
| da euro <u>50.000,00</u> (soglia minima prevista nel Regolamento) a euro <u>1.000.000,00</u> | percentuale del <u>2,00</u> % |
| Oltre euro 1.000.000,00 | percentuale del <u>1,50</u> % |

1. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione -quale figura diversa dal RUP- obbligatorio solo per importi superiori a €. 500.000,00, oppure per gli affidamenti di servizi di importo inferiore qualora di rilevante complessità, così come individuati dall'art. 32, comma 2, allegato II.14 del D.Lgs. 36/2023.

Art. 12

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

| Attività tecnica | Percentuale |
|--|-------------|
| Responsabile unico del procedimento | 45,00 % |
| Programmazione della spesa per investimenti | 5,00 % |
| Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento | 20,00 % |
| Redazione del progetto (livello unico) – Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione | 5,00 % |
| Predisposizione dei documenti di gara | 10,00 % |

FP

| | |
|--|----------|
| Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo – Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione | 10,00 % |
| Collaudo tecnico-amministrativo – Regolare esecuzione – Verifica conformità | 5,00 % |
| Totale | 100,00 % |

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

Note: La previsione del terzo comma consente l'attribuzione dell'intera misura dell'incentivo anche per quelle procedure, come gli affidamenti diretti, per le quali alcune attività non sono normativamente previste.

Handwritten signature

Handwritten signature

FP (GIL) *Handwritten signature*

Handwritten signature

Handwritten signature

CAPO IV
Norme comuni

Art. 13

Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il responsabile tiene conto:
 - del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
 - della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
 - della competenza e professionalità dimostrate;
 - della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura¹.
3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.
4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.

Art. 14

Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 15

Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

¹ A tal riguardo, vedasi l'allegata sentenza n. 10222 del 28 maggio 2020 della Corte di Cassazione - Sezione del Lavoro Civile



Art. 16

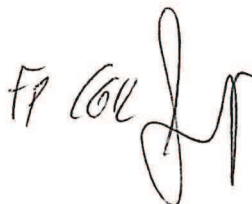
Attività del personale dirigenziale

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo del Codice, è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale (figure comunque non presenti nella dotazione organica del Comune di Cumiana, almeno alla data di approvazione del presente regolamento).
2. Nel caso in cui intere attività siano realizzate completamente da personale dirigenziale, le relative quote di incentivo costituiscono economia; qualora invece, oltre al dirigente, partecipino alle prestazioni collaboratori che non rivestano tale profilo, la quota da distribuire agli stessi è quantificata nella misura del 100,00 % dell'aliquota prevista per l'attività incentivata.

Art. 17

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella sotto riportata tabella.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella sottostante tabella.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella sottoriportata tabella.



| Tipologia incremento | Misura dell'incremento | Riduzione incentivo |
|------------------------|--|---------------------|
| Tempi di esecuzione | Entro il 20% del tempo contrattuale | 10% |
| | Dal 21% al 40% del tempo contrattuale | 20% |
| | Oltre il 40% del tempo contrattuale | 30% |
| Costi di realizzazione | Entro il 20% dell'importo contrattuale | 10% |
| | Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale | 20% |
| | Oltre il 40% dell'importo contrattuale | 30% |

Art. 18

Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal responsabile competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.
2. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.
3. Ai fini della liquidazione il responsabile predispone una scheda per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, contenente almeno:
 - il tipo di attività assegnata/da svolgere;
 - la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
 - i tempi previsti e i tempi effettivi;
 - l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.

Handwritten signature or scribble, possibly reading "Oll", written in black ink on a white background.



COMUNE DI CUMIANA

PROVINCIA DI TORINO

Parere dell'Organo di Revisione

OGGETTO:

Contratto Collettivo Integrativo – CCI 2023/2025:

Parere di cui all'art. 8, comma 7, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali 16/11/2022 sul Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023/2024/2025 e accordo sull'utilizzo delle risorse economiche per il medesimo triennio del Comune di Cumiana.

Verbale n° 17 del 16/11/2023

L'Organo di Revisione del Comune di Cumiana

Il sottoscritto Revisore Unico dei Conti, Dr. Neri Corrado, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 16.02.2023;

VISTO che in applicazione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione integrativa;

VISTO l'art. 8, comma 7, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali 16/11/2022, il quale prevede le modalità del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa e la relativa certificazione degli oneri da effettuarsi a cura dell'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e che, a tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione;



VISTO che l'art. 40, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le Pubbliche Amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione;

VISTO il primo comma dell'art. 40-bis del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, il quale prevede che:

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti";

VISTO che le risorse decentrate sono previste negli appositi capitoli di spesa del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2024/2025;

PREMESSO che, ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio del personale dipendente del Comune di Cumiana, in data 13.11.2023 le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale hanno raggiunto gli accordi - per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023/2024/2025 e per l'utilizzo delle risorse finanziarie per il medesimo triennio;

DATO ATTO che annualmente l'Ente deve quantificare il fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, e che tale adempimento spetta al responsabile dei Servizi Finanziari;

VISTE le determinazioni n. 285 del 22.05.2023 e n. 620 del 10.11.2023, con le quali sono state quantificate le risorse decentrate di parte stabile e variabile per l'anno 2023, nell'importo totale di €. 114.713,84, così ripartito:

- Risorse di parte stabile: €. 76.346,00*
- Risorse di parte variabile: €. 38.367,84;*

ACCERTATO che con tale atto l'Amministrazione dà applicazione a quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale degli enti locali computando l'ammontare delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività secondo la normativa vigente;

VISTA la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari che:

- risulta redatta in osservanza all'articolo 40, comma 3-sexies del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 edella Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012;*
- esplicita i contenuti e attesta la copertura della spesa conseguente alla quantificazione del fondo delle risorse stabili e variabili per l'anno 2023;*
- attesta la conformità dello stesso ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;*

PRESO ATTO che il riparto del Fondo 2023 - parte fissa, come riassunto nella relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, consente la remunerazione degli istituti contrattualmente previsti con carattere fisso e continuativo, mentre per la quota restante è destinata alla performance;



TENUTO conto del rispetto del vincolo di finanza pubblica per l'anno 2022;

DATO ATTO che per l'anno 2023, in via presuntiva, vengono rispettati i vincoli di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 e di finanza pubblica, e che il Comune di Cumiana non è ente strutturalmente deficitario;

VERIFICATO:

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D. Lgs 165/2001;*
- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016, così come previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;*

Il Revisore Unico dei Conti

- prende atto di quanto contenuto nella pre-intesa sottoscritta in data 13.11.2023 inerente alla contrattazione collettiva integrativa per il triennio 2023/2024/2025 e all'accordo per l'utilizzo delle risorse finanziarie per il medesimo periodo e nelle determinazioni del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari n. 285 del 22.05.2023 e n. 620 del 10.11.2023, in merito alla quantificazione del fondo per il trattamento accessorio al personale dipendente,*

tenuto conto di quanto esposto in premessa,

Certifica

- la compatibilità normativa ed economico-finanziaria degli oneri assunti in sede di ipotesi sottoscritta in data 13.11.2023, del CCI del personale non dirigente, per il triennio 2023/2024/2025 e all'accordo per l'utilizzo delle risorse finanziaria per il medesimo periodo;*
- la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di finanza pubblica previsti per la programmazione finanziaria degli enti locali, già ricompresi nella documentazione del Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2023/2024/2025 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 10 del 16.02.2023 e s.m.i.*

Attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Conseguentemente esprime parere favorevole relativamente a quanto stabilito dall'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i.

Cumiana lì, 16/11/2023



*IL REVISORE UNICO DEI CONTI
(NERI dott. Corrado)*





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto collettivo integrativo 2023/2024/2025

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Allegati:

- ipotesi CCI 2023/2024/2025,
- tabella costituzione e verifica limiti fondo risorse decentrate 2023,
- tabella verifica limiti CCNL,
- parere revisore dei conti.





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | | |
|--|--|---|
| Data di sottoscrizione ipotesi | 13.11.2023 | |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2023/2024/2025 | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): Responsabile Area Contabile e Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL, CGIL, UIL, CSA e RR.SS.UU. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RR.SS.UU. – CGIL | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) Utilizzo risorse decentrate anni 2023/2024/2025 Per le materie e i criteri vedasi allegata ipotesi CCI | |
| Rispetto dell' iter | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 16/11/2023 |
| | | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo. |





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

| | | |
|---|---|--|
| e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 09.03.2023 di approvazione del PEG e Piano performance e obiettivi – e con deliberazione della Giunta Comunale n° 63 del 4 maggio 2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2024/2025 |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 04.05.2023 di approvazione dell'aggiornamento del Piano per il triennio 2023/2024/2025, così come confluito nel PIAO. |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni previste dalle norme di riferimento. |
| | | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). |
| Eventuali osservazioni | | |

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

A tal fine si allega alla presente relazione l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo.





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

- b) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 19 aprile 2018 e s.m.i., in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

- c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività dell'attribuzione dei differenziali stipendiali per le progressioni economiche orizzontali

I criteri per l'assegnazione di nuovi differenziali stipendiali per le progressioni economiche orizzontali, definiti nel CCI 2023/2024/2025, sono dettagliatamente indicati nel predetto CCI, così come indicati nell'allegata ipotesi contrattuale.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche orizzontali (ora differenziali stipendiali) vengono attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, nel limite del 50% degli aventi diritto, tenendo conto della valutazione individuale -che ne costituisce titolo prioritario- in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 19 aprile 2018 e s.m.i., nonché in relazione ai percorsi formativi; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s. m. i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e s. m. i.

- d) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi connessi alla performance organizzativa e individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Ente.





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito con determinazione del responsabile del servizio finanziario n° 285 del 22 maggio 2023, così come modificato e integrato con successiva determinazione n° 620 del 10 novembre 2023, per un totale di Euro 114.713,84, in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

| Composizione fondo | Importo |
|--------------------|------------|
| Risorse stabili | 76.346,00 |
| Risorse variabili | 38.367,84 |
| TOTALE | 114.713,84 |

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 76.346,00 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, comma 1, lettera a), del CCNL 16/11/2022, le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative – ora Elevate Qualificazioni EQ - (negli enti ove è presente la dirigenza), vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi, salva l'integrazione per la RIA dei cessati.

| Descrizione | |
|---|-----------|
| Unico Importo consolidato (art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16/11/2022) | 65.604,00 |





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

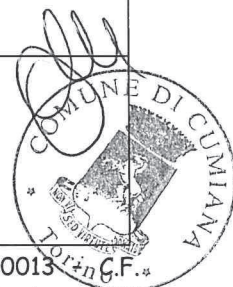
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

| Descrizione | Importo |
|---|-----------|
| Ria e assegni ad personam personale cessato (art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21/05/2018) | 2.417,00 |
| Incremento art. 67, comma 2, lettera a), CCNL 21/05/2018 – 83,20 euro a dipendente al 31/12/2015 - Dichiarazione congiunta n. 5 | 2.829,00 |
| Differenziali progressioni economiche orizzontali art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 – Dichiarazione congiunta n° 5 | 1.194,00 |
| Incremento art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 - €. 84,50 a dipendente al 31.12.2018 | 2.704,00 |
| Differenziali progressioni economiche orizzontali (art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16/11/2022) | 1.598,00 |
| TOTALE | 10.742,00 |

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 38.367,84 e sono così determinate:

| Descrizione | Importo |
|--|-----------|
| Incentivi funzioni tecniche (art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21/05/2018) | 10.000,00 |
| Incremento 1,2% (art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16/11/2022) | 2.238,00 |
| Risparmio da straordinario anno precedente (art. 79, c. 2, lett. d) CCNL 16/11/2022) | 5.130,00 |
| Specifiche disposizioni di legge - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21/05/2018 - incentivi per recupero della TARI e dell'IMU (art. 1 comma 1091 legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018) | 7.000,00 |





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

| | |
|---|------------------|
| Frazione di RIA anno precedente – art. 67, comma 3, lettera d), CCNL 21/05/2018 | 648,00 |
| Economie fondo anno precedente – art. 80, comma 1 – solo provenienti da parte stabile (art. 79 comma 1 e comma 2, CCNL 16/11/2022) | 342,00 |
| Specifiche disposizioni di legge - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21/05/2018 – censimenti e indagini ISTAT | 2.318,00 |
| 0,22% Monte salari 2018 quota fondo – art. 79, cc. 3 e 5, CCNL 16/11/2022 – ANNO 2023 | 1.141,92 |
| Economie fondo anno precedente – Quota relativa agli anni 2021 e 2022 incremento art. 79, c. 1, lett. b) e c. 5 CCNL 16/11/2022 - €. 84,50 a dipendente al 31/12/2018 | 5.408,00 |
| 0,22% Monte salari 2018 quota fondo – art. 79, cc. 3 e 5, CCNL 16/11/2022 – ANNO 2022 – ARAN CFL211 | 1.141,92 |
| Scelte organizzative gestionali e di politica retributiva - art. 79 comma 2 lettera c) CCNL 16/11/2022 – ANPR liste elettorali e stato civile | 3.000,00 |
| TOTALE | 38.367,84 |

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010.

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, il quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

A carico del fondo per l'anno 2023 non sono previste riduzioni ai sensi della surrichiamata normativa in quanto il caso non sussiste per il Comune di Cumiana. Il revisore dei conti, in sede di sottoscrizione del conto annuale del personale per gli anni interessati, ha fornito, con l'apposizione della medesima, apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2023, non è prevista alcuna riduzione avendo il medesimo rispettato il richiamato limite (la costituzione è già avvenuta tenendo conto di tale limitazione).

In relazione al DM 17.03.2020 e al previsto adeguamento del predetto limite ad incremento dello stesso raffrontando il personale in servizio al 31.12.2023 con quello al 31.12.2018, si dà atto che non sussistono i presupposti per l'applicazione di tale disposto stante il fatto che il numero dei dipendenti in servizio presso il Comune di Cumiana alla data attuale e, con un buon livello di certezza, alla data del 31.12.2023, è e sarà identico al numero dei dipendenti in servizio alla data del 31.12.2018 (l'eventuale riduzione del personale in servizio non comporta la riduzione del summenzionato limite).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

| Totale risorse sottoposte a certificazione | Importo |
|--|-------------------|
| Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III) | 76.346,00 |
| Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III) | 38.367,84 |
| TOTALE | 114.713,84 |





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

Modulo II

- Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

| Descrizione | Importo |
|--|------------------|
| Differenziali progressioni economiche orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti comprensive del differenziale di cui all'art. 79, comma 1, CCNL 16/11/2022) | 37.509,81 |
| Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004) | 14.299,28 |
| Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000) | 0,00 |
| Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001) | 0,00 |
| Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995) | 0,00 |
| TOTALE | 51.809,09 |

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 80, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

| Descrizione | Importo |
|---|--|
| Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo) | (+) 114.713,84 |
| Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente) | (-) 51.809,09 |
| Risorse residue da anni precedenti (art. 80, comma 1, secondo e terzo periodo, CCNL 16/11/2022) | (+) 0,00 (già ricomprese nel precedente importo) |
| TOTALE | 62.904,75 |

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo 2023 di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

| Descrizione | Importo |
|--|-----------|
| Indennità condizioni di lavoro (ex rischio) art. 70-bis CCNL-2018, art. 84-bis CCNL-2022, art. 7, c. 4, lett. d) e art. 80, c. 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 | 1.080,00 |
| Indennità specifiche responsabilità (art. 84, CCNL-2022, art. 7, c. 4, lett. f) e art. 80, c. 2, lett. e) CCNL 16/11/2022 | 1.331,33 |
| Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 14/09/2000 – art. 80, c. 2, lett. D) CCNL 16/11/2022) | 8.000,00 |
| Nuovi differenziali stipendiali per progressioni economiche orizzontali anno 2023 (sono previste per gli anni 2024 e 2025) art. 14 E art. 80, c. 2, lett. j) CCNL 16/11/2022 | 0,00 |
| Incentivi funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g) CCNL 16/11/2022) | 10.000,00 |
| Incentivi IMU/TARI (art. 80, c. 2, lett. g) CCNL 16/11/2022) | 7.000,00 |
| Indennità servizio esterno vigilanza (art. 7, c. 4, lett. e) e art. 100 CCNL 16/11/2022) | 1.000,00 |
| Performance organizzativa e individuale (art. 7, c. 4, lett. b) e lett. ae), art. 80, c. 2, lett. a) b) e art. 81 CCNL 16/11/2022) | 29.175,42 |





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

| | |
|---|------------------|
| Compensi ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g) CCNL 16/11/2022) | 2.318,00 |
| Compensi incentivi ANPR liste elettorali e stato civile | 3.000,00 |
| TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II) | 62.904,75 |

Sezione V - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 63.220,42 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 76.346,00.

- *Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità) e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale (misura definita in CCI pari al 30%).

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla performance organizzativa e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 19 aprile 2018 e s.m.i., nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (differenziali per progressioni economiche orizzontali)*

Si attesta che i nuovi differenziali stipendiali per progressioni economiche orizzontali previsti per gli anni 2024 e 2025 vengono attribuiti secondo criteri definiti dal CCI 2023/2024/2025 in argomento,





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

nel rispetto del principio di selettività, a una quota limitata di dipendenti, nel limite del 50% dei dipendenti aventi diritto, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 19 aprile 2018 e s.m.i., nonché in relazione ai percorsi di formazione; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s. m. i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e s. m. i.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno "limite"

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Si allega la tabella di costituzione del fondo 2023 riportante il confronto con il limite del salario accessorio relativo all'anno 2016 (art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017), per farne parte integrante e sostanziale.

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Per quanto attiene la programmazione di utilizzo del Fondo si esplicita quanto segue:

- destinazioni non regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa: non vi sono destinazioni non regolate,
- destinazioni regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa: tutte le risorse presenti nella costituzione del fondo vengono regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa, come si desume dall'allegata ipotesi CCI 2023/2024/2025,
- destinazioni del fondo sottoposte a certificazione: sono tutte le risorse presenti nella costituzione del fondo come da allegata tabella richiamata al precedente punto, così come interamente disciplinate dall'allegata ipotesi CCI 2023/2024/2025.

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente, in





COMUNE DI CUMIANA

Medaglia d'oro al merito civile
Città Metropolitana di Torino

sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2022 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo per le risorse decentrate relativo all'anno precedente a quello cui si riferisce la presente relazione. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultato "economie contrattuali del Fondo" per €. 342,00, derivanti da risorse stabili, da destinarsi ad incremento, ai sensi dell'art. 80, comma 1, secondo e terzo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento parte variabile.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il fondo trova copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2024/2025, agli appositi capitoli inerenti alla spesa del personale.

Cumiana lì, 16.11.2023

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE DATORIALE

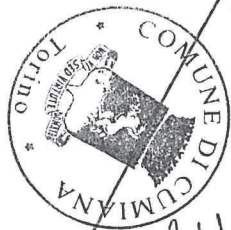
(Ornella MAGNANO)



IL RESPONSABILE DELL'AREA

CONTABILE E FINANZIARIA

(Ornella MAGNANO)



[Handwritten signature]



COMUNE DI CUMIANA

Città Metropolitana di Torino

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2024 - 2025
(ente senza dirigenza)**

Il giorno tredici del mese di novembre dell'anno duemila ventitré alle ore 10:00 presso la sede del Comune di Cumiana, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione trattante di parte datoriale:**

Componente monocratico – Responsabile Area Contabile
e Finanziaria – MAGNANO Ornella

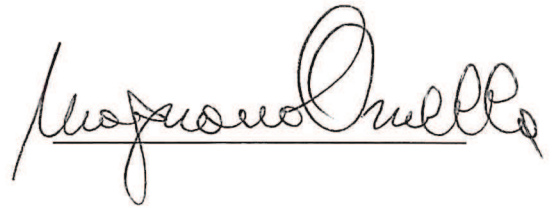
- **la delegazione trattante di parte sindacale:**

| | | | | |
|---------------------|-------------------------|-----------------|-------|-------|
| OO.SS. Territoriale | CGIL FP | TRON Davide | P [X] | A [] |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL | CUTAIA Maurizio | P [] | A [X] |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP | _____ | P [] | A [X] |
| OO.SS. Territoriale | CSA RAL | _____ | P [] | A [X] |
| R.S.U. Aziendale | – FASSETTA Patrizia | | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | – GANGI DINO Gianfranco | | P [X] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | – GAY Maurizio | | P [X] | A [] |

Al termine della riunione le parti, come sopra rappresentate, preso atto della deliberazione della Giunta Comunale n° del inerente all'autorizzazione alla delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2024 - 2025.

FP CGIL

Per la delegazione trattante di parte datoriale:
Componente monocratico MAGNANO Ornella



Per la delegazione trattante di parte sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____ //// _____

OO.SS. CGIL – FP TRON Davide

OO.SS. UIL - FPL CUTAIA Maurizio

OO.SS. CSA RAL _____ //// _____

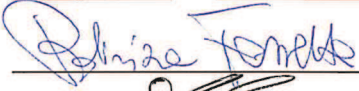
R.S.U. Aziendale FASSETTA Patrizia

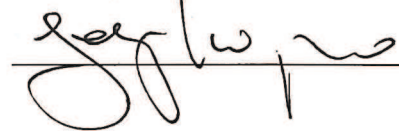
R.S.U. Aziendale GANGI DINO Gianfranco

R.S.U. Aziendale GAY Maurizio



_____ //// _____

_____ //// _____




INDICE:

| | |
|---------------------------------------|---|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI..... | 4 |
| CAPO I – Disposizioni Generali..... | 4 |

INDICE:

| | |
|---|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI..... | 4 |
| CAPO I – Disposizioni Generali..... | 4 |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale | 4 |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria | 4 |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto | 5 |
| Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati..... | 5 |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE | 5 |
| CAPO I – Risorse e Premialità | 5 |
| Art. 5 – Quantificazione delle risorse | 5 |
| Art. 6 – Istituti contrattuali..... | 6 |
| CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse | 7 |
| Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie | 7 |
| Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi..... | 8 |
| Capo III – Progressione economica all’interno delle aree | 9 |
| Art. 9 – Criteri generali | 9 |
| CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità..... | 10 |
| Art. 10 – Principi generali..... | 10 |
| Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro | 10 |
| Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità..... | 11 |
| CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge..... | 12 |
| Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge..... | 12 |
| CAPO VI – Performance e Premio individuale | 14 |
| Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale..... | 14 |
| Capo VII – Sezioni speciali | 15 |
| Art. 15 – Indennità di servizio esterno | 15 |
| Art. 16 – Rimborso spese lavaggio divise aree vigilanza e tecnica | 16 |
| Art. 17 – Previdenza complementare area vigilanza..... | 16 |
| Capo VIII - Incarichi di Elevata Qualificazione..... | 16 |
| Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione..... | 16 |
| Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato e tra i compensi aggiuntivi del personale non titolare di incarico EQ in relazione alla performance (aree funzionari, istruttori, operatori esperti, operatori) | 17 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO | 18 |
| CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO | 18 |
| Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente..... | 18 |
| Art. 21 – Reperibilità | 19 |
| Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro..... | 19 |
| Art. 23 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio ... | 19 |
| CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI | 20 |
| Art. 24 – Festività soppresse | 20 |
| Art. 25 – Servizio sostitutivo di mensa..... | 20 |
| Art. 26 - Incentivi funzioni tecniche e tributari..... | 20 |



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

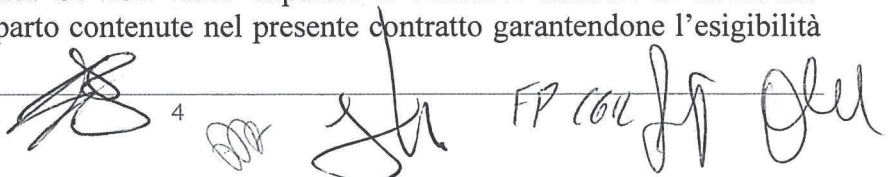
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) 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 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 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) 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;
 - d) 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*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) 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*";
 - f) il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, adottato e approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 104 del 02.09.2021;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 64 del 19.04.2018 e s.m.i.;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità

4



ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Nell'ambito della sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

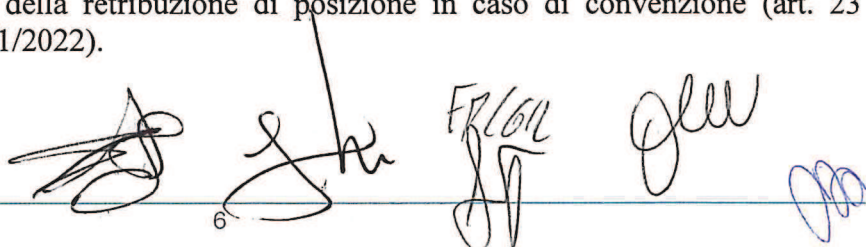
1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e

art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive e indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione a firma del Responsabile dell'Area Contabile e Finanziaria n. 285 del 22.05.2023, così come modificata con successiva determinazione a firma del medesimo funzionario n° 620 in data 10.11.2023, secondo le direttive emanate dalla Giunta Comunale e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) e ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - m) 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.
 - n) "assegnio 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);
 - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).



6

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

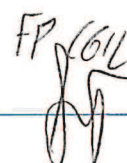
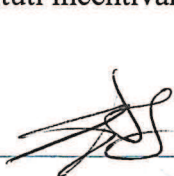
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- e) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- f) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- g) la premialità è sempre da ricondursi a 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 ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- h) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- i) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- j) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

- In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 285 del 22.05.2023 così come modificata con successiva determinazione n° 620 del 10.11.2023, ammontano a euro 62.904,75, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022,
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004.
- Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

| NUM. | ISTITUTO | RIF. NORMATIVO | IMPORTO 2023 | IMPORTO presunto 2024 | IMPORTO presunto 2025 |
|-------------------------|---|---|------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. | Performance organizzativa | Art. 80, co. 2 | 24.360,47 | 15.000,00 | 9.000,00 |
| 2. | Performance individuale, comprensiva del premio individuale | Artt. 80 e 81 | 4.814,95 | 4.800,00 | 4.800,00 |
| 4. | Indennità condizioni lavoro | Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022 | 1.080,00 | 1.080,00 | 1.080,00 |
| 6. | Indennità di reperibilità | Art. 24, CCNL-2018 | 8.000,00 | 8.000,00 | 8.000,00 |
| 7. | Indennità per specifiche responsabilità | Art. 84 | 1.331,33 | 1.500,00 | 1.500,00 |
| 9. | Indennità servizio esterno Polizia locale | Art. 100 | 1.000,00 | 1.000,00 | 1.000,00 |
| 10. | Compensi previsti da disposizioni di legge | Art. 82, co. 2, lett. g) | 22.318,00 | 10.000,00 | 80.000,00 |
| TOTALE ANNO 2023 | | | 62.904,75 | | |

Per gli anni successivi al 2023, gli importi presunti di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli che seguono, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022, ovvero in sede di costituzione del fondo per le risorse decentrate qualora non si provveda alla contrattazione.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nel triennio di riferimento (con eccezione dei punti 1 e 2 per cui, a seguito di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno considerato, emergano maggiori disponibilità di risorse da destinare a tali istituti contrattuali e del punto 10 in quanto tali compensi si riferiscono a dinamiche amministrative, tecniche, contabili e gestionali che esulano dalle norme

di disciplina del fondo risorse decentrate e determinano, allo stesso tempo, identico valore in costituzione e in utilizzo del fondo).

Maggiori spese dovute esclusivamente a reperibilità comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte, comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022.

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

| | | |
|--|---|-------------------|
| Area operatori | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550 | Numero massimo: 5 |
| Area operatori esperti | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750 | Numero massimo: 5 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600 | Numero massimo: 6 |

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale ovvero con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno/anni successivo/i qualora così venga stabilito tra le parti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo ovvero da risorse stabili ancora disponibili nel fondo.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a blue signature in the middle, and several other initials on the right, some with the letters 'FP' and 'CG' visible.

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

Art. 10 – 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 e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario o periodi di servizio ridotti.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, a ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario EQ.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, di euro 1,40 al giorno, in continuità rispetto a quanto vigente con i precedenti CCI.

2. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle seguenti condizioni:

Fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

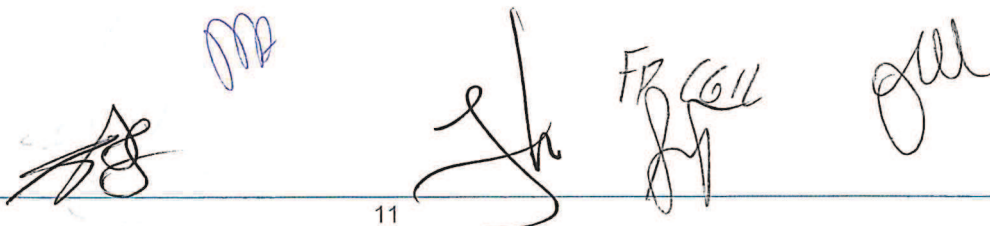
(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari che non risultino titolari di incarico di EQ.

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ, con atto scritto, da emanare a seguito della sottoscrizione definitiva del presente contratto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; il predetto atto ha validità fino a modifica o revoca;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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 accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale/triennale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nella sottostante tabella, la cui misura risulta definita in continuità rispetto a quanto statuito con i previgenti CCI:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a blue 'MM' in the center, and several other signatures on the right, one of which includes the text 'FR CCIL'.

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022)

| NUM. | COMPITI | IMPORTO ANNUO PER CIASCUN DIPENDENTE |
|------|---|--------------------------------------|
| 1. | Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale | 300 |
| 2. | Dipendenti investiti di procedimenti tecnici complessi in materia di edilizia privata | 300 |

4. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio e orario prestati. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022.

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.



Art. 13.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

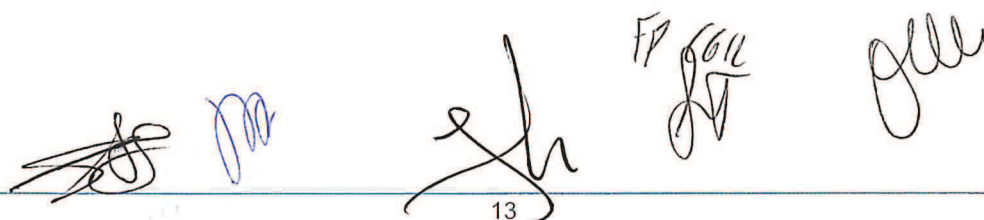
1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- compensi per rilevazioni ISTAT o altri adempimenti previsti da leggi (in merito a tali emolumenti si stabilisce che, con apposita determinazione del competente responsabile di area e previa indagine tra il personale dipendente, verranno individuati i dipendenti cui verrà affidato l'incarico delle rilevazioni ISTAT o altri adempimenti, di volta in volta richieste dal medesimo istituto o da altri Enti pubblici autorizzati per legge, con specifica individuazione della ripartizione del compenso. Le prestazioni dovranno essere rese al di fuori dell'orario di lavoro e risultano a carico dei predetti Enti, ancorché le stesse transitino nel fondo risorse decentrate, sia nella parte inerente alla costituzione che nella parte relativa all'utilizzo. Gli importi complessivi trasferiti al Comune a tale titolo e finanziati dagli enti sovraordinati si intendono comprensivi anche dei contributi previdenziali e dell'IRAP a carico ente. Il suindicato atto dovrà essere inoltrato alle RSU e alle OO.SS. territoriali per gli eventuali e conseguenti adempimenti di competenza).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ dell'Area competente. Per gli incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

Art. 13.2 – Compensi determinati dall'Amministrazione Comunale

1. L'Amministrazione Comunale per l'espletamento di particolari adempimenti e servizi (finanziati a carico di terzi o del bilancio del Comune), potrà disporre il riconoscimento di compensi per incentivi al personale dipendente, previa approvazione di specifico atto della Giunta Comunale di autorizzazione all'integrazione del Fondo risorse decentrate per gli importi che in tale medesimo atto verranno determinati con contestuale individuazione dei dipendenti destinatari dell'incarico che concorreranno alla percezione del beneficio da quantificarsi individualmente nel medesimo atto, oltre alla definizione degli obiettivi da raggiungere in sede di approvazione o modifica del Piano Esecutivo di Gestione-Piano della Performance-Piano dettagliato degli Obiettivi, nel rispetto dei disposti del CCNL e del CCI, con particolare riferimento alla costituzione del fondo risorse decentrate e delle limitazioni cui lo stesso soggiace.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right, including 'FP 6611' and 'JST'.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) il Responsabile EQ procede alla valutazione del personale dipendente allo stesso assegnato, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando, infine, il risultato per il punteggio individuale;
 - c) Non partecipano alla distribuzione delle risorse i dipendenti assunti a tempo determinato per un periodo inferiore a 6 mesi con riferimento all'anno di contrattazione, nonché il personale a tempo indeterminato nel caso di assenza, per qualsiasi motivazione (esclusi i periodi di assenza definiti dal precedente articolo 12, comma 4), per un periodo annuo complessivo superiore a mesi nove, anche se tale assenza non risulta consecutiva;
 - d) Ai dipendenti in servizio a tempo parziale tale istituto è applicato in misura frazionata direttamente proporzionale al regime orario autorizzato;
 - e) Il compenso dovrà essere riproporzionato in relazione al periodo di servizio derivante da cessazioni o nuove assunzioni col limite minimo di tre mesi di servizio;
 - f) Non hanno diritto alla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso del biennio precedente hanno ricevuto anche un solo provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto;
 - g) La modalità di calcolo del compenso per la produttività organizzativa e individuale dovrà tenere conto dei resti derivanti da valutazione inferiori al massimo punteggio attribuibile e da quanto disposto dal presente CCI in merito alla riduzione dei compensi di cui al presente articolo in relazione agli emolumenti riferentisi ai compensi aggiuntivi (quali incentivi tecnici e tributi, ISTAT ecc.); i resti dovranno essere redistribuiti, in relazione al punteggio ottenuto, ai singoli dipendenti (importo totale destinato alla produttività : somma delle valutazioni di tutti i dipendenti interessati x punteggio attribuito ad ogni singolo dipendente x percentuale part time o periodo di servizio superiore a tre mesi per cessazioni o assunzioni, riduzione per le decurtazioni derivanti dal riconoscimento dei predetti compensi aggiuntivi – il tutto da raccordarsi a quanto disposto dal presente articolo, comma 2, in materia di differenziazione/maggiorazione del premio individuale);
 - h) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013.
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale (30% della performance totale) e con riferimento alla valutazione più elevata;
 - attribuzione ad un solo dipendente, per ciascun anno e per l'intero ente, del premio di maggiorazione (per la modalità di ripartizione si rinvia al CCI 2018/2019/2020/2021 sottoscritto, in via definitiva, in data 17/12/2018 art. 5, comma 2, punti terzo, quarto e

quinto, così come modificati dal CCI stralcio anno 2019 sottoscritto in via definitiva in data 28.11.2019, tranne la misura percentuale della performance individuale che, in questa sede, viene ridotta al 30% <limite minimo come da CCNL> rispetto alla misura precedentemente fissata al 40%);

- in caso di parità di punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - valutazione media del triennio precedente più elevata,
 - non avere percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente,
 - maggiore anzianità di servizio nella P.A. (anche presso altri enti),
 - maggiore età anagrafica.

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

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

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

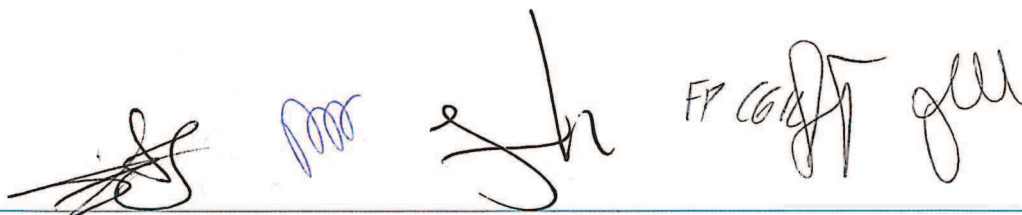
a) Personale di polizia locale:

I seguenti articoli 15 e 17 si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale -privo di incarico EQ- 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. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, annualmente, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. La presente disciplina e la relativa misura risultano in continuità rispetto a quanto in vigore nei precedenti CCI.
5. Tale indennità è da riproporzionarsi in relazione alla resa del servizio a tempo parziale e alle ore effettivamente rese nei servizi esterni e non potrà essere erogata nei casi di assenza per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione dell'assenza medesima.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.



Art. 16 – Rimborso spese lavaggio divise aree vigilanza e tecnica

1. È istituito, in continuità rispetto ai previgenti accordi con l'unica differenza della riduzione dello stanziamento di bilancio, il rimborso annuo, a carico delle risorse di bilancio, delle spese per il lavaggio delle divise delle aree vigilanza e tecnica nella misura massima complessiva per tutti i dipendenti interessati pari a € 500,00 annui, da erogarsi a seguito di presentazione di apposita istanza del dipendente corredata dalla documentazione fiscale comprovante la spesa sostenuta e previa determinazione di liquidazione a cura del responsabile dell'area di competenza.
2. I dipendenti destinatari di tale beneficio risultano essere in numero di quattro presso l'area vigilanza e di ulteriori quattro presso l'area tecnica.

Art. 17 - Previdenza complementare area vigilanza

art. 98, comma 1, lett. a), Ccnl 16.11.2022

1. È confermata, in continuità rispetto alle previgenti disposizioni contrattuali, la previdenza complementare, da finanziarsi a carico delle risorse di bilancio derivanti dai proventi delle sanzioni al codice della strada, di cui all'art. 208 del D.lgs. 285/92, tramite il Fondo Negoziale di Previdenza Complementare Perseo-Sirio, ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2019/2021, sottoscritto, in via definitiva, in data 16.11.2022, a favore del personale della polizia municipale (Agenti e Comandante). Con il presente contratto le parti concordano che l'importo pro-capite annuale è stabilito secondo i seguenti criteri di cui agli indirizzi della Giunta Comunale definiti nella deliberazione n° 9 del 21.01.2021:

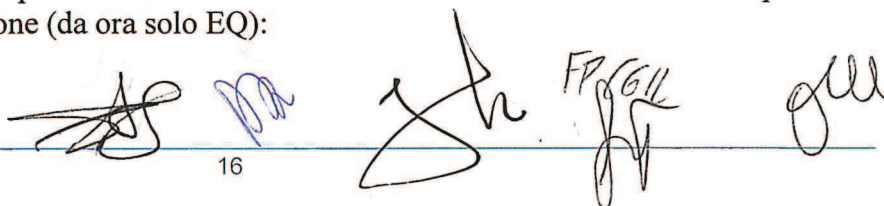
- ✓ Per ciascun dipendente nella misura dell'8% del 50% delle sanzioni al codice della strada elevate e così come accertate nel bilancio dell'anno precedente,
- ✓ Non inferiore a €. 600,00 e non superiore a €. 1.200,00,
- ✓ Rapportato alla percentuale di servizio (tempo pieno o part-time),
- ✓ Non può essere riconosciuto al personale in servizio a tempo determinato,
- ✓ Risulta comprensivo del contributo di solidarietà pari al 10%.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

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

art. 7, comma 4, lett. V) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto, già a seguito del CCNL 16/18, a istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (al tempo Posizioni Organizzative), previo confronto, a tale momento <anno 2019>, sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni, con i soggetti sindacali (deliberazioni della Giunta Comunale n° 8 e n° 9 del 01.07.2019); si dà atto che, ravvisata la sostanziale corrispondenza delle norme contrattuali di riferimento del CCNL 2016/2018 rispetto a quelle contenute nel CCNL 2019/2021 (artt. 16, 17, 18 e 19 CCNL 16.11.2022), non si ritiene necessario procedere a nuovo confronto in materia (art. 5, comma 3, lett. d) ed e) CCNL-2022), tranne nel caso in cui l'Amministrazione Comunale ritenga di voler apportare modifiche, a tal fine rilevanti, al regolamento e/o alla graduazione economica.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):



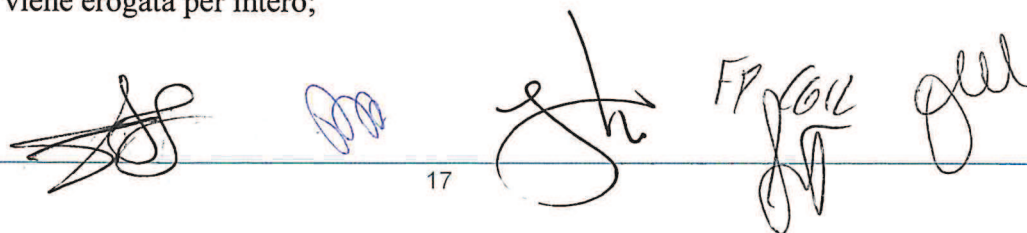
16

- a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle EQ e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole EQ, in continuità rispetto al previgente CCI.
3. Ai sensi del parere dell'Aran n° 4781/2019 prot. 1891 dell'8 marzo 2019 e dei pareri della medesima Agenzia CFL 38 e CFL 123, in caso di vacanza, assenza, cessazione, aspettativa (tranne nel caso dei primi 10 giorni di malattia) di una o più EQ, l'importo a consuntivo risparmiato a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, rispetto allo stanziamento complessivo iniziale per l'anno di riferimento, così come determinato dall'Amministrazione Comunale nel bilancio dell'Ente, verrà interamente devoluto alle EQ in servizio, senza decurtazioni, a titolo di retribuzione di risultato.

Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato e tra i compensi aggiuntivi del personale non titolare di incarico EQ in relazione alla performance (aree funzionari, istruttori, operatori esperti, operatori)

art. 7, comma 4, lett. J) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
 - i compensi per le rilevazioni ISTAT e i compensi per l'incentivazione di attività e servizi diversi a carico del bilancio dell'Ente o di terzi.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.
3. In relazione agli emolumenti di cui ai precedenti commi si stabiliscono, in continuità rispetto al previgente CCI, le seguenti riduzioni della retribuzione di risultato attribuibile ai titolari di EQ:
 - fino all'importo di €. 4.000,00, compresi contributi a carico dipendente, la retribuzione di risultato viene erogata per intero;



- da €. 4.000,01 fino a €. 10.000,00, compresi contributi a carico dipendente, la retribuzione di risultato viene ridotta del 20% applicato sull'intero ammontare della stessa, così come determinata avendo a riferimento la valutazione conseguita dal dipendente;
- oltre € 10.000,00, compresi contributi a carico dipendente, la retribuzione di risultato viene ridotta del 50% applicato sull'intero ammontare della stessa, così come determinata avendo a riferimento la valutazione conseguita dal dipendente.

4. Per quanto concerne il compenso per la performance dei dipendenti non titolari di EQ si definisce, in continuità rispetto al previgente CCI, quanto segue:

- fino all'importo di €. 1.000,00, compresi contributi a carico dipendente, il compenso viene erogato per intero;
- da €. 1.000,01 a €. 3.000,00, compresi contributi a carico dipendente, il compenso viene ridotto del 20% applicato sull'intero ammontare dello stesso, così come determinato avendo a riferimento la valutazione conseguita dal dipendente,
- oltre €. 3.000,00, compresi contributi a carico dipendente, il compenso viene ridotto del 50% applicato sull'intero ammontare dello stesso, così come determinato avendo a riferimento la valutazione conseguita dal dipendente.

5. Il confronto degli importi degli emolumenti spettanti al fine di determinare le riduzioni da applicarsi viene effettuato in termini di competenza e non di cassa.

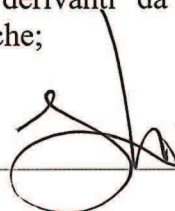
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

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

art. 7, comma 4, lett. N) Ccnl 16/11/2022

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

Art. 21 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. I) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. K) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
 - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita;
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente.
2. 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;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 23 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la

consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a) Area della vigilanza e polizia locale, nei soli ed eccezionali casi in cui il servizio non si sia potuto interrompere per cause di forza maggiore, così come attestate dal Comandante.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 24 - Festività soppresse

1. È concessa la possibilità di fruire delle quattro giornate di festività soppresse annuali utilizzandole a mezza giornata, in continuità rispetto a quanto già in vigore a partire dall'anno 2021 normato con il precedente CCI. Le mezze giornate delle festività soppresse dovranno essere fruite entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.
2. L'utilizzo dovrà essere opportunamente riproporzionato fra i diversi giorni in relazione alle ore di servizio da prestarsi, in ragione di due mezze giornate con orario lungo (giovedì) e sei mezze giornate con orario normale (lunedì, martedì, mercoledì). Resta esclusa la possibilità di usufruire della mezza giornata di festività soppresse qualora il tempo/lavoro coincida con il solo mattino o il solo pomeriggio.
3. Il restante debito orario a carico del dipendente che usufruisce della mezza giornata di festività soppresse sarà pari alla metà dell'orario di lavoro da rendersi nella giornata prescelta.

Art. 25 - Servizio sostitutivo di mensa art. 35 Ccnl 16.11.2022

1. È confermato il servizio sostitutivo di mensa, così come istituito nel CCI 2017 sottoscritto, in via definitiva, in data 22.12.2017 e disciplinato dallo specifico regolamento in materia, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 76 del 10.05.2018.
2. Con decorrenza dall'anno 2024 viene incrementato a €. 6,00 il valore nominale del ticket/buono pasto giornaliero.

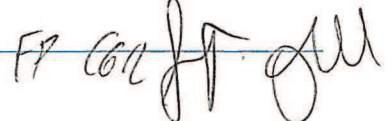
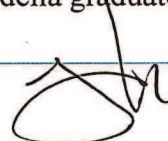
Art. 26 – Incentivi funzioni tecniche e tributari Art. 45 D.Lgs. 36/2023 – Art. 1 comma 1091 L. 145/2018

1. In materia di incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 le parti concordano nello stabilire i criteri riportati nello schema di regolamento allegato al presente contratto collettivo integrativo, quale parte integrante e sostanziale (rubricato alla lettera "B"), dando atto che le eventuali future modifiche non sostanziali si intendono recepite e approvate dai sottoscrittori dei CCI tempo per tempo vigenti, come pure le modifiche non sostanziali al regolamento in essere in materia di incentivi tributari, stante la conformità del sotteso impianto giuslavoristico e contabile e il rispetto dei criteri di massima negli stessi regolamenti riportati, così come stabiliti già in fase di prima stesura sottoposta alle parti sindacali e approvati da parte del competente Organo Esecutivo.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE – DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

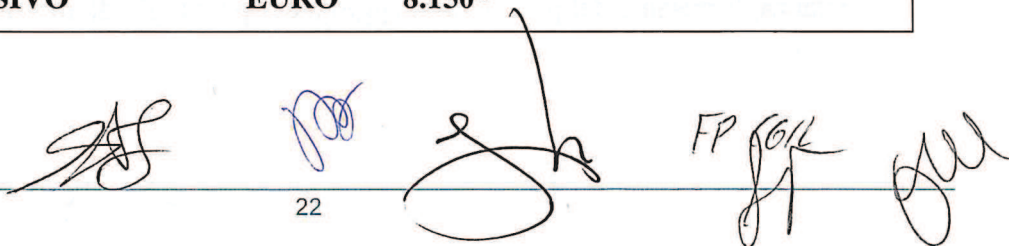
(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori in servizio a tempo indeterminato pieno o parziale che negli ultimi **tre** anni interi 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 negli anni pregressi e con riferimento alla data di decorrenza stabilita nel CCNL 2019/2021 (1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI o 1° gennaio dell'anno/degli anni successivo/i nel caso di specifico accordo tra le parti); sono titolati a partecipare alla selezione anche i dipendenti pervenuti all'Ente da meno di tre anni per mobilità da altre Pubbliche Amministrazioni, purché il servizio complessivo sia pari almeno a tre anni e non siano risultati beneficiari di progressione economica nel precedente ente per gli anni considerati al fine del triennio;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione collettiva integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto o dal 1° gennaio dell'anno/degli anni successivo/i qualora venga specificatamente stabilito dal CCI;
7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutte le aree gestionali e per tutte le aree professionali), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente messo a conoscenza del personale dipendente tramite mail o consegna del documento analogico;
9. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;



11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 8. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione;
12. I dipendenti si potranno candidare per l'ottenimento dei differenziali stipendiali solo qualora la media del punteggio della valutazione individuale attribuito per i tre anni presi a riferimento sia pari almeno al 70%; per il personale pervenuto tramite processi di mobilità si debbono acquisire le valutazioni degli anni precedenti direttamente dall'ente di provenienza, apportando alle stesse le debite riparametrazioni qualora il sistema di valutazione non preveda il punteggio in centesimi ma con altre modalità (trentesimi, sessantesimi ecc.);
13. Nel caso di assenza prolungata e qualora non vi siano valutazioni disponibili per alcuni anni del triennio precedente, la media delle stesse viene calcolata in relazione agli anni disponibili, purché non anteriori a cinque anni da quello per cui si sta attivando la procedura; a tal fine sono esclusi i periodi di assenza di cui all'articolo 12, comma 4, del presente CCI; negli altri casi non potrà darsi corso all'ammissione alla procedura selettiva del dipendente che non abbia, nel quinquennio considerato, almeno tre anni solari con un periodo di servizio superiore a tre mesi per ciascuno degli stessi;
14. Non può essere attribuito il differenziale stipendiale al personale che, alla data di decorrenza dello stesso:
- è collocato su posizioni extradotazionali in quanto posto fuori ruolo,
 - è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.,
 - è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.,
 - è collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, commi 5 e seguenti, del D.lgs. 151/2001, come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b), del D.lgs. 119/2011.
15. Per l'anno 2024 si prevede l'attribuzione dei seguenti differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area:

| AREA | PROGRESSIONI NUMERO | COSTO UNITARIO | COSTO COMPLESSIVO | NOTE |
|--------------------------|------------------------|-------------------|----------------------|--|
| Operatori | 0 | 0 | 0 | Assenza di personale nell'area |
| Operatori esperti | 2 | 650 | 1.300 | |
| Istruttori | 7 | 750 | 5.250 | |
| Funzionari/ EQ | 1 | 1.600 | 1.600 | Tutti i Funzionari in servizio sono anche incaricati di EQ |
| COSTO COMPLESSIVO | | EURO | 8.150* | |



*Importo da rapportarsi all'eventuale percentuale di resa del servizio in part-time relativamente al personale risultato beneficiario del differenziale.

Per l'anno 2025 si prevede l'attribuzione dei seguenti differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area:

| AREA | PROGRESSIONI NUMERO | COSTO UNITARIO | COSTO COMPLESSIVO | NOTE |
|--------------------------|------------------------|-------------------|----------------------|--|
| Operatori | 0 | 0 | 0 | Assenza di personale nell'area |
| Operatori esperti | 2 | 650 | 1.300 | |
| Istruttori | 3 | 750 | 2.250 | |
| Funzionari/ EQ | 1 | 1.600 | 1.600 | Tutti i Funzionari in servizio sono anche incaricati di EQ |
| COSTO COMPLESSIVO | | EURO | 5.150* | |

*Importo da rapportarsi all'eventuale percentuale di resa del servizio in part-time relativamente al personale risultato beneficiario del differenziale. Nel caso in cui le risorse stabili risultassero incipienti per poter procedere alle progressioni indicate nella surriportata tabella verrà ridotto di una unità il numero dei differenziali stipendiali attribuibili all'area degli Istruttori.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

| CRITERIO Lettera d) | PUNTEGGIO MASSIMO | SPECIFICHE |
|---|----------------------|---|
| VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità | 55 | Media semplice delle valutazioni |
| ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, | 40 | Tre punti all'anno per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica (attuale area con riconoscimento progressione orizzontale o |

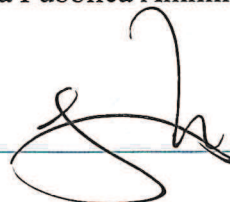
| | | |
|---|---|---|
| nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi | | differenziale stipendiale) precedente a quella per cui concorre avendo a riferimento la data di decorrenza di attribuzione del precedente differenziale stipendiale (già progressione economica) |
| FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati). | 5 | Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera). |
| PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni. | 3 | Il punteggio aggiuntivo viene calcolato sul punteggio totale riportato con l'applicazione dei suesposti criteri al fine di determinare il punteggio complessivo. Per il calcolo degli anni in cui il personale interessato non ha conseguito progressioni economiche, si prende a riferimento la data di decorrenza dell'attribuzione dei differenziali stipendiali in contrattazione per l'anno considerato rispetto alla data di attribuzione delle pregresse progressioni economiche /differenziali stipendiali. |

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area professionale, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. punteggio medio più elevato nel triennio precedente o, in caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato degli ultimi 5 anni, anche nel caso di servizio reso presso altra Pubblica Amministrazione;
2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento prima della procedura, servizio reso anche presso altra Pubblica Amministrazione;
3. maggiore anzianità di servizio anche reso presso altra Pubblica Amministrazione;
4. maggiore età anagrafica.









COMUNE DI CUMIANA

Città Metropolitana di Torino

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE

(art. 45 D. Lgs. 36/2023)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° _____ del _____ 2023.

CAPO I
Principi generali

- Art. 1 - Procedure di affidamento - Oneri per le attività tecniche
- Art. 2 - Destinatari
- Art. 3 - Gruppo di lavoro
- Art. 4 - Limite soggettivo dell'incentivo
- Art. 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo
- Art. 6 - Centrali di committenza
- Art. 7 - Quota del 20 per cento

CAPO II
Incentivo per lavori

- Art. 8 - Graduazione della misura incentivante
- Art. 9 - Disciplina delle varianti
- Art. 10 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III
Incentivo per acquisizione di servizi e forniture

- Art. 11 - Graduazione della misura incentivante
- Art. 12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV
Norme comuni

- Art. 13 - Principi in materia di valutazione
- Art. 14 - Attività articolate e singole
- Art. 15 - Assegnazioni coincidenti di più attività
- Art. 16 - Attività del personale dirigenziale
- Art. 17 - Riduzione dell'incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi
- Art. 18 - Liquidazione dell'incentivo

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture.

All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come "Codice".



CAPO I
Principi generali

Art. 1

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione -quale figura diversa dal RUP- obbligatorio solo per importi superiori a €. 500.000,00, oppure per gli affidamenti di servizi di importo inferiore qualora di rilevante complessità, così come individuati dall'art. 32, comma 2, allegato II.14 del D.Lgs. 36/2023.

2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali, nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.

3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:

a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;

b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art.45 del Codice ed al presente Regolamento.

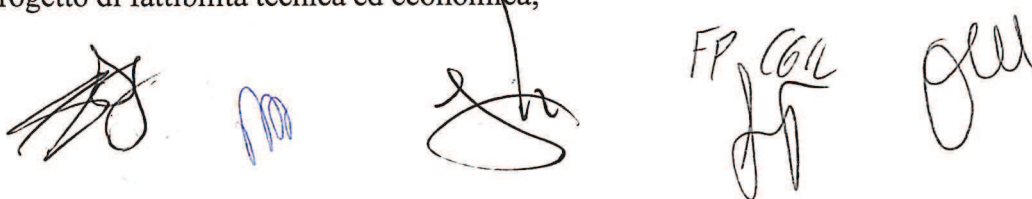
Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:

- responsabile unico del procedimento - RUP;
- soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
- collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;



- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3

Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e

al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.

8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4

Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.

2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5

Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:

- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b) i lavori di importo inferiore a euro 50.000,00;
- c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 50.000,00;
- d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56;
- e) i lavori in amministrazione diretta.

2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovra-incentivazione.

Art. 6

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura pari al 10,00% di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento.

2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.

3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

FP COL

Note: L'art. 45 del Codice prevede il riconoscimento ai dipendenti della centrale di committenza di una quota non superiore al 25% della misura complessiva dell'incentivo.

Art. 7

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:

- la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
- la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del responsabile di cui all'art. 18;
- la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.



The image shows five handwritten signatures at the bottom of the page. From left to right: a signature in black ink, a signature in blue ink, a signature in black ink, a signature in black ink with the text 'FR COLL' written above it, and a signature in black ink.

CAPO II
Incentivo per lavori

Art. 8

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

| Opere | |
|--|-------------------------------|
| da euro <u>50.000,00</u> (soglia minima prevista nel Regolamento) a euro <u>1.000.000,00</u> | percentuale del <u>2,00</u> % |
| da euro <u>1.000.000,01</u> a soglia di rilevanza europea | percentuale del <u>1,80</u> % |
| importo superiore alla soglia di rilevanza europea | percentuale del <u>1,50</u> % |

Art. 9

Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

| Attività tecnica | Percentuale |
|--|-------------|
| Responsabile unico del procedimento | 40,00 % |
| Programmazione della spesa per investimenti | 5,00 % |
| Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento | 20,00 % |
| Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali – Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica | 5,00 % |
| Redazione del progetto esecutivo – Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione | 5,00 % |
| Verifica del progetto ai fini della sua validazione | 5,00 % |

| | |
|---|----------|
| Predisposizione dei documenti di gara | 5,00 % |
| Direzione dei lavori – Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere – Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione | 10,00 % |
| Collaudo tecnico-amministrativo – Regolare esecuzione – Collaudo statico | 5,00 % |
| Totale | 100,00 % |

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

Note: La previsione del terzo comma consente l'attribuzione dell'intera misura dell'incentivo anche per quelle procedure, come gli affidamenti diretti, per le quali alcune attività non sono normativamente previste.

FP COL

CAPO III

Incentivo per servizi e forniture

Art. 11

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

| Servizi e Forniture | |
|---|-------------------------------|
| da euro <u>50.000,00</u> (soglia minima prevista nel Regolamento) a euro <u>1.000.000,00</u> | percentuale del <u>2,00</u> % |
| Oltre euro 1.000.000,00 | percentuale del <u>1,50</u> % |

1. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione -quale figura diversa dal RUP- obbligatorio solo per importi superiori a €. 500.000,00, oppure per gli affidamenti di servizi di importo inferiore qualora di rilevante complessità, così come individuati dall'art. 32, comma 2, allegato II.14 del D.Lgs. 36/2023.

Art. 12

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

| Attività tecnica | Percentuale |
|--|-------------|
| Responsabile unico del procedimento | 45,00 % |
| Programmazione della spesa per investimenti | 5,00 % |
| Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento | 20,00 % |
| Redazione del progetto (livello unico) – Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione | 5,00 % |
| Predisposizione dei documenti di gara | 10,00 % |



| | |
|--|----------|
| Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo – Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione | 10,00 % |
| Collaudo tecnico-amministrativo – Regolare esecuzione – Verifica conformità | 5,00 % |
| Totale | 100,00 % |

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

Note: La previsione del terzo comma consente l'attribuzione dell'intera misura dell'incentivo anche per quelle procedure, come gli affidamenti diretti, per le quali alcune attività non sono normativamente previste.

CAPO IV
Norme comuni

Art. 13

Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il responsabile tiene conto:
 - del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
 - della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
 - della competenza e professionalità dimostrate;
 - della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura¹.
3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del responsabile è supportata da idonei elementi valutativi esplicitati nella scheda di cui al successivo art. 18.
4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.

Art. 14

Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 15

Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

¹ A tal riguardo, vedasi l'allegata sentenza n. 10222 del 28 maggio 2020 della Corte di Cassazione - Sezione del Lavoro Civile



Art. 16

Attività del personale dirigenziale

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo del Codice, è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale (figure comunque non presenti nella dotazione organica del Comune di Cumiana, almeno alla data di approvazione del presente regolamento).
2. Nel caso in cui intere attività siano realizzate completamente da personale dirigenziale, le relative quote di incentivo costituiscono economia; qualora invece, oltre al dirigente, partecipino alle prestazioni collaboratori che non rivestano tale profilo, la quota da distribuire agli stessi è quantificata nella misura del 100,00 % dell'aliquota prevista per l'attività incentivata.

Art. 17

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella sotto riportata tabella.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella sottostante tabella.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella sottoriportata tabella.



FP CGIL

| Tipologia incremento | Misura dell'incremento | Riduzione incentivo |
|------------------------|--|---------------------|
| Tempi di esecuzione | Entro il 20% del tempo contrattuale | 10% |
| | Dal 21% al 40% del tempo contrattuale | 20% |
| | Oltre il 40% del tempo contrattuale | 30% |
| Costi di realizzazione | Entro il 20% dell'importo contrattuale | 10% |
| | Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale | 20% |
| | Oltre il 40% dell'importo contrattuale | 30% |

Art. 18

Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal responsabile competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.
2. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.
3. Ai fini della liquidazione il responsabile predispone una scheda per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, contenente almeno:
 - il tipo di attività assegnata/da svolgere;
 - la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
 - i tempi previsti e i tempi effettivi;
 - l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.

Handwritten signature or scribble on a diagonal line.

COMUNE DI CUMIANA (TO)

**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023
CCNL 2019/2021**

| | |
|--|------------|
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018 | 65.604,00 |
| Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2 | |
| RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' ASSEGNATI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C) | 2.417,00 |
| RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D) | - |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE | - |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI | - |
| IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI | - |
| INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G) | - |
| ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017 | - |
| Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 | |
| INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018 | - |
| TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 | 2.417,00 |
| Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2 | |
| INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 | 2.829,00 |
| DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 | 1.194,00 |
| Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1 | |
| INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 | 2.704,00 |
| DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D) | 1.598,00 |
| INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 | - |
| TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2 | 8.325,00 |
| TOTALE RISORSE STABILI | 76.346,00 |
| Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3 | |
| SPONSORNI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE | - |
| RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - X01 | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2018/2017) | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001 | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT | - |
| FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D) | 648,00 |
| MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F) | - |
| RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G) | - |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K) | - |
| Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 | |
| 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B) | 2.238,00 |
| SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C) - ANPR LISTE ELETTORALI E STATO CIVILE | 3.000,00 |
| SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C) - PROVENTI C.D.S. | - |
| TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 | 5.886,00 |
| Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3 | |
| SPONSORNI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE | - |
| RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006 | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 E 36/2023 (DAL 2018) | 10.000,00 |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001 | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI | 7.000,00 |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT (TUS E MODALITA' INDAGINI) | 2.318,00 |
| RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J) | - |
| Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 | |
| ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D) | 5.130,00 |
| 0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 - ANNO 2023 | 1.141,92 |
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 | 5.408,00 |
| 0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 - ANNO 2022 - ARN CFL211 | 1.141,92 |
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2) | 342,00 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2 | 32.481,84 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 38.367,84 |
| TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE | 114.713,84 |
| DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE | 73.907,00 |
| DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE | 40.806,84 |
| Decurtazioni | |
| DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014) | - |
| RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE | - |
| RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI | - |
| RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014) | - |
| RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUE DEL D.LGS. 165/2001) | - |
| ALTRE DECURTAZIONI | - |
| TOTALE DECURTAZIONI | - |
| TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI | 114.713,84 |
| EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016) | - |
| SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA | 114.713,84 |

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

| | ANNO 2016 | ANNO 2023 |
|--|------------|------------|
| TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI | 74.580,00 | 114.713,84 |
| TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI | - | - |
| DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno) | - | - |
| INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI | - | - |
| TOTALE LORDO | 74.580,00 | 114.713,84 |
| VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più) | 4.539,00 | 40.806,84 |
| VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più) | - | - |
| TOTALE VOCI ESCLUSE | 4.539,00 | 40.806,84 |
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO | 42.500,00 | 44.354,37 |
| 0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno) | - | 495,37 |
| ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) | - | 1.359,00 |
| ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE) EVENTUALMENTE RAPPORATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO CORRENTE | 5.528,00 | 5.072,00 |
| DETRAZIONE PER RINNOVI CCNL SEGRETARIO COMUNALE 17/12/2020 | - | 125,00 |
| ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE | - | - |
| FONDO STRAORDINARIO | 13.718,00 | 13.718,00 |
| TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 | 131.787,00 | 135.072,00 |
| ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019 (solo per enti soggetti) | 3.285,10 | - |
| LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO | 135.072,10 | - |
| DECURTAZIONE DA OPERARE | - | - |

RIFERIMENTI NORMATIVI DI CUI AL CCNL 16/18 REITERATI SUL CCNL 19/21

| DESCRIZIONE | 2023 |
|---|-------------------|
| SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: | 114.713,84 |
| PARTE STABILE | 76.346,00 |
| PARTE VARIABILE | 38.367,84 |

Utilizzo fondo risorse decentrate - art. 68 ccnl 2016/2018

| DESCRIZIONE | 2023 |
|---|---------------------|
| TOTALE FONDO | € 114.713,84 |
| PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI (art. 68, co. 1 ccnl 2016/2018) | € 37.510,00 |
| INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 68 co. 1 ccnl 2016/2018) | € 14.299,00 |
| INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art. 31 ccnl 14/09/00 - art. 6 ccnl 05/10/01 - art. 68, co. 1 ccnl 2016/2018) | € 0,00 |
| INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (art. 37 co. 4 ccnl 06.07.1995 - art. 68 co. 1 ccnl 2016-18) | € 0,00 |
| TOTALE RISORSE GIÀ UTILIZZATE (ART. 68 COMMA 1) | € 51.809,00 |
| RISORSE RESIDUE A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE | € 62.904,84 |

| UTILIZZI PREVISTI | |
|--|---------------------|
| NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE A REGIME PER INTERO ANNO PER VERIFICARE LA COPERTURA INTEGRALE CON RISORSE STABILI | € 0,00 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 68, co. 2, lett. A) ccnl 2016/2018) PER DIFFERENZA RISPETTO AL TOTALE DEL FONDO | € 24.360,89 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68, co. 2, lett. B) ccnl 2016/2018) SOTTOSTANTE RIGA 69 | € 4.814,95 |
| INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-bis CCNL 2016/2018 (art. 68, co. 2, lett. C) ccnl 2016/2018) | € 1.080,00 |
| INDENNITÀ DI TURNO, DI REPERIBILITÀ, COMPENSI ART. 24 CCNL 14/09/2000 (art. 68, co. 2, lett. D) ccnl 2016/2018) | € 8.000,00 |
| COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART. 70- QUINQUES CCNL 2016-18 (art. 68 co.2, Lett. E) ccnl 2016/2018) | € 1.331,00 |
| IND.TA' DI FUNZIONE ART. 56-SEXIES (art. 68 co. 2, lett. F) ccnl 2016/2018) | € 0,00 |
| INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO ART. 56-QUINQUES (art. 68 co. 2, lett. F) ccnl 2016/2018) | € 1.000,00 |
| COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C), IVI COMPRESI I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 70-TER ccnl 2016/2018 | € 22.318,00 |
| COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI, RICONOSCIUTI ESCLUSIVAMENTE A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. F), ccnl 2016/2018, SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 54 DEL ccnl 14/09/2000 | € 0,00 |
| COMPENSI AL PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 70-QUATER, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. G) ccnl 2016/2018 | € 0,00 |
| TOTALE UTILIZZI (ART. 68 COMMA 2) | € 62.904,84 |
| TOTALE UTILIZZI COMPLESSIVO | € 114.713,84 |

VERIFICHE SULLA DESTINAZIONE DEL FONDO 2023

| VERIFICA NUMERO 1 IL TOTALE A DISPOSIZIONE DEVE ESSERE UGUALE ALL'UTILIZZO PREVISTO | | VERIFICARE |
|--|--|--------------|
| Somma Costituzione Fondo | | € 114.713,84 |
| Somma Utilizzo Fondo | | € 114.713,84 |

| VERIFICA NUMERO 2 LA SOMMA PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI DEVE ESSERE FINANZIATA DA PARTE STABILE | | RISPETTATO |
|--|--|-------------|
| Totale progressioni orizzontali storiche INSERIRE ANCHE COMPARTO E INDENNITÀ VARIE IN QUANTO FINANZIATE DA PARTE STABILE | | € 63.233,00 |
| Totale previsione nuove progressioni A REGIME PER INTERO ANNO | | € 0,00 |
| Totale parte stabile | | € 76.346,00 |

| VERIFICA NUMERO 3 QUOTA PREVALENTE DELLA PARTE VARIABILE (1) alle lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle variabili con esclusione delle lettere c), f), g) | | RISPETTATO |
|--|--|-------------|
| Totale risorse variabili | | € 38.367,84 |
| Esclusioni per il calcolo (spec. Disp. Di legge, messi notificatori, personale case da gioco) | | € 22.318,00 |
| Base di calcolo | | € 16.049,84 |
| Calcolo della quota prevalente (almeno il 50%) | | € 8.024,92 |
| Totale delle lettere a), b), c), d), e), f) | | € 40.586,84 |

| VERIFICA NUMERO 4 QUOTA PREVALENTE DELLA PARTE VARIABILE (2) Almeno il 30% della parte variabile con esclusione lettere c), f) e g) deve essere destinato a performance individuale | | VERIFICARE |
|---|--|-------------|
| Totale risorse variabili | | € 38.367,84 |
| Esclusioni per il calcolo (spec. Disp. Di legge, messi notificatori, personale case da gioco) | | € 22.318,00 |
| Base di calcolo | | € 16.049,84 |
| Calcolo del 30% | | € 4.814,95 |
| Somma destinata a performance individuale DAL 2023 RIDOTTA AL 30% COME DA CCNL (NON INSERITO SPECIFICA NORMA NEL CCI PER INCREMENTARLA COM'ERA INVECE NEL CCI PRECEDENTE) | | € 4.814,95 |



COMUNE DI CUMIANA

PROVINCIA DI TORINO

Parere dell'Organo di Revisione

OGGETTO:

Contratto Collettivo Integrativo – CCI 2023/2025:

Parere di cui all'art. 8, comma 7, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali 16/11/2022 sul Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023/2024/2025 e accordo sull'utilizzo delle risorse economiche per il medesimo triennio del Comune di Cumiana.

Verbale n° 17 del 16/11/2023

L'Organo di Revisione del Comune di Cumiana

Il sottoscritto Revisore Unico dei Conti, Dr. Neri Corrado, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 16.02.2023;

VISTO che in applicazione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione integrativa;

VISTO l'art. 8, comma 7, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali 16/11/2022, il quale prevede le modalità del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa e la relativa certificazione degli oneri da effettuarsi a cura dell'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e che, a tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione;



VISTO che l'art. 40, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le Pubbliche Amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione;

VISTO il primo comma dell'art. 40-bis del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, il quale prevede che:

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti";

VISTO che le risorse decentrate sono previste negli appositi capitoli di spesa del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2024/2025;

PREMESSO che, ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio del personale dipendente del Comune di Cumiana, in data 13.11.2023 le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale hanno raggiunto gli accordi - per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023/2024/2025 e per l'utilizzo delle risorse finanziarie per il medesimo triennio;

DATO ATTO che annualmente l'Ente deve quantificare il fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, e che tale adempimento spetta al responsabile dei Servizi Finanziari;

VISTE le determinazioni n. 285 del 22.05.2023 e n. 620 del 10.11.2023, con le quali sono state quantificate le risorse decentrate di parte stabile e variabile per l'anno 2023, nell'importo totale di €. 114.713,84, così ripartito:

- *Risorse di parte stabile: €. 76.346,00*
- *Risorse di parte variabile: €. 38.367,84;*

ACCERTATO che con tale atto l'Amministrazione dà applicazione a quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale degli enti locali computando l'ammontare delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività secondo la normativa vigente;

VISTA la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari che:

- *risulta redatta in osservanza all'articolo 40, comma 3-sexies del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 edella Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012;*
- *esplicita i contenuti e attesta la copertura della spesa conseguente alla quantificazione del fondo delle risorse stabili e variabili per l'anno 2023;*
- *attesta la conformità dello stesso ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;*

PRESO ATTO che il riparto del Fondo 2023 - parte fissa, come riassunto nella relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, consente la remunerazione degli istituti contrattualmente previsti con carattere fisso e continuativo, mentre per la quota restante è destinata alla performance;



TENUTO conto del rispetto del vincolo di finanza pubblica per l'anno 2022;

DATO ATTO che per l'anno 2023, in via presuntiva, vengono rispettati i vincoli di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 e di finanza pubblica, e che il Comune di Cumiana non è ente strutturalmente deficitario;

VERIFICATO:

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D. Lgs 165/2001;*
- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016, così come previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;*

Il Revisore Unico dei Conti

- prende atto di quanto contenuto nella pre-intesa sottoscritta in data 13.11.2023 inerente alla contrattazione collettiva integrativa per il triennio 2023/2024/2025 e all'accordo per l'utilizzo delle risorse finanziarie per il medesimo periodo e nelle determinazioni del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari n. 285 del 22.05.2023 e n. 620 del 10.11.2023, in merito alla quantificazione del fondo per il trattamento accessorio al personale dipendente,*

tenuto conto di quanto esposto in premessa,

Certifica

- la compatibilità normativa ed economico-finanziaria degli oneri assunti in sede di ipotesi sottoscritta in data 13.11.2023, del CCI del personale non dirigente, per il triennio 2023/2024/2025 e all'accordo per l'utilizzo delle risorse finanziaria per il medesimo periodo;*
- la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di finanza pubblica previsti per la programmazione finanziaria degli enti locali, già ricompresi nella documentazione del Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2023/2024/2025 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 10 del 16.02.2023 e s.m.i.*

Attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Conseguentemente esprime parere favorevole relativamente a quanto stabilito dall'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i.

Cumiana lì, 16/11/2023



*IL REVISORE UNICO DEI CONTI
(NERI Dott. Corrado)*

