



CITTÀ DI ARONA
Provincia di Novara

Codice Fiscale 81000470039
Partita Iva 00143240034

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO
2023 – 2025. SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.**

Oggi 02.05.2024 ad Arona presso la sede del Palazzo Municipale, ha avuto luogo l'incontro

Tra

- l'Amministrazione del Comune di Arona, rappresentata da:

Carmeni Agostino	Segretario Generale	PR PRESIDENTE
Vesco Giovanni	Dirigente settore 3° e Vice Segretario generale	
Paganelli Azza Silvana	Dirigente II settore	

- i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali territoriali:

FP CGIL : ~~MASSENZANA~~ WALTER - MONACO FEDERICA

FP CISL : ... GAVINELLI MAURO

UIL FPL : ... SARACINELLI MARCO

- i rappresentanti della RSU:

BRUSSETTA CENZIA

PAGANELLO MORENA

LIRA PAOLA

CAMBRELLI SONIA

FIORINI SABRINA

Premesso che in data 12.12.2023 è stata sottoscritta dalla delegazione di parte pubblica e dalle OO.SS. l'ipotesi di accordo in merito al Contratto Collettivo decentrato integrativo relativo al personale del comparto per il triennio 2023-2025.

Dato atto che il Commissario Straordinario in data 07.03.2024 con proprio atto n. 23 autorizzava ai sensi dell'art. 8 c. 6 del CCNL 16.11.2022 il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo decentrato integrativo di cui sopra conformemente all'ipotesi.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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:

- 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);
- 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);
- 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;
- 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;
- 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*”;
- Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
- 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

Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Arona di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed 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;

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;

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. Nell'ambito di tale 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.



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

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 pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.

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 pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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;

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;

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.

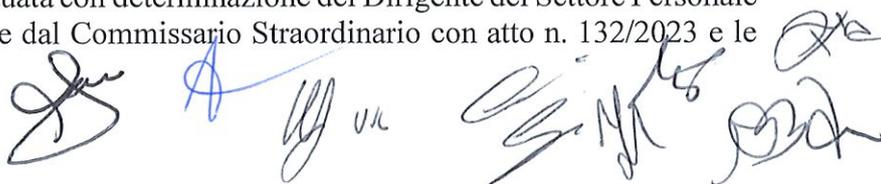
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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 ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell’Amministrazione e sarà 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 ed indirizzi in merito, adottati dall’amministrazione;

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 del Dirigente del Settore Personale n. 630/2023, secondo le direttive emanate dal Commissario Straordinario con atto n. 132/2023 e le



disponibilità di bilancio.

Art. 6 – Istituti contrattuali

Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL16/11/2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente del Comune di Arona, i seguenti incentivi economici:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL 16/11/2022;
- compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL16/11/2022;
- indennità di turno, ex articolo 30 CCNL16/11/2022;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL16/11/2022;
- indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018 e articolo 100 CCNL16/11/2022;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL 2016 -2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL16/11/2022;
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 2016-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- 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 16/11/2022.

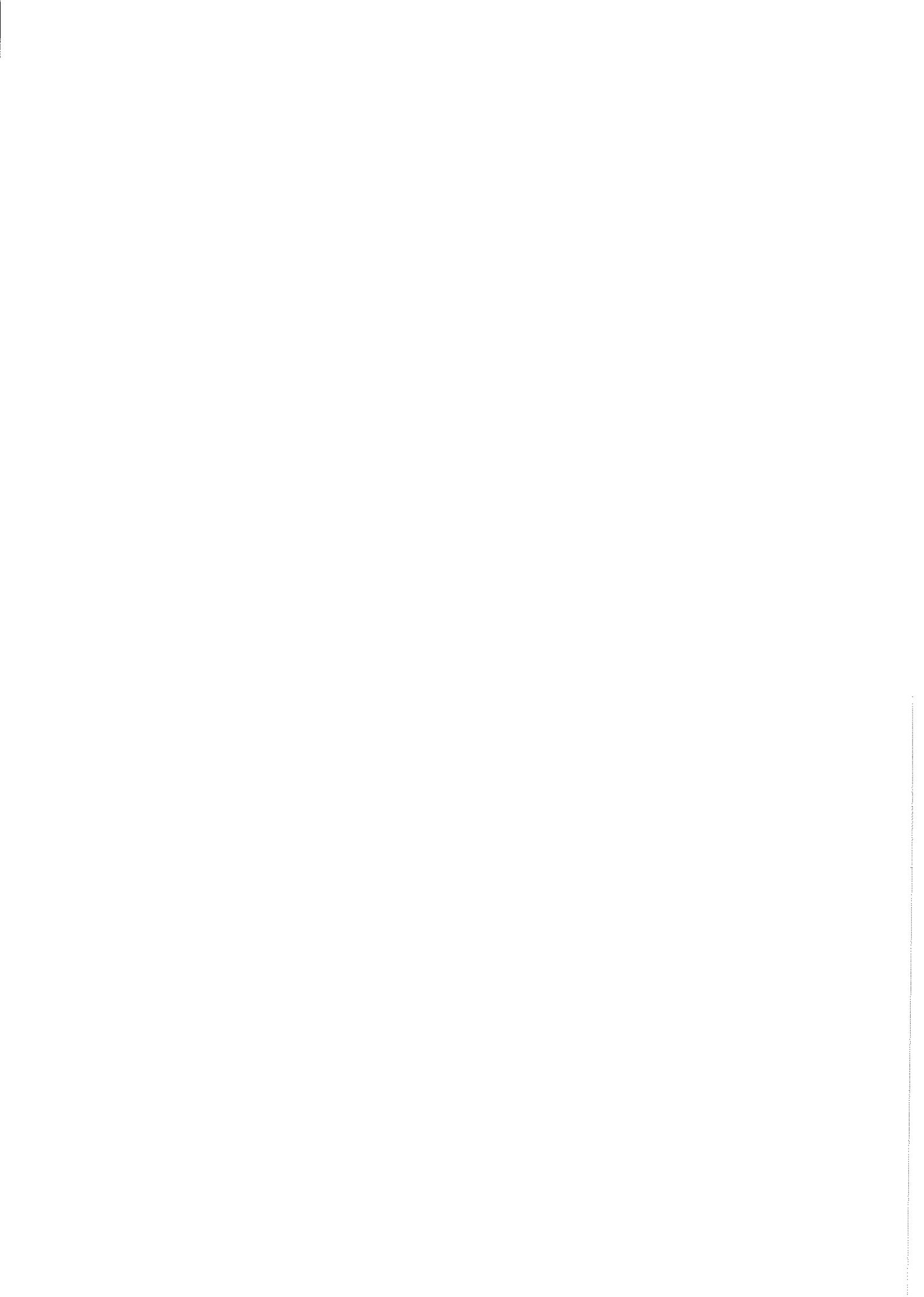
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 2019-2021 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:

- 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;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
- Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - 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;

- le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- 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;
- la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- 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

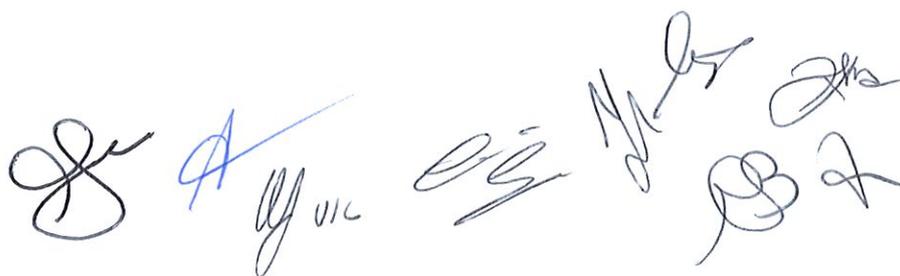
art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

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 integrativa, ammontano a euro 293655,72., 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) CCNL2019-2021;
- le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;

Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL2019-2021, 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
1.	Performance organizzativa Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Art. 80, co. 2 e 81	100% delle risorse di cui al comma 2 – art. 80 CCNL 2019-2021
2.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	
3.	Indennità di turno	Art. 30	
4.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	
5.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	
6.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	
7.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)	
8.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	

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, 106 e art. 7, comma 4, lett. c) CCNL2019-2021)

Per quanto attiene alle progressioni economiche all'interno delle aree si rimanda al regolamento approvato in data 11.10.2022.

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

Art. 10 – Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**";

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente o Funzionario incaricato E.Q. ;

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;

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
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 Dirigente o incaricato EQ;
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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Le parti prendono atto che alla data di sottoscrizione del presente accordo e per quanto concerne l'annualità 2023 non risultano dipendenti aventi titolo all'indennità connesse a situazioni di disagio. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze





3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, si stabilisce che la presente indennità è erogata **proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese**, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-
rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Tale indennità è determinato in € 1,20 giornalieri.

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

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

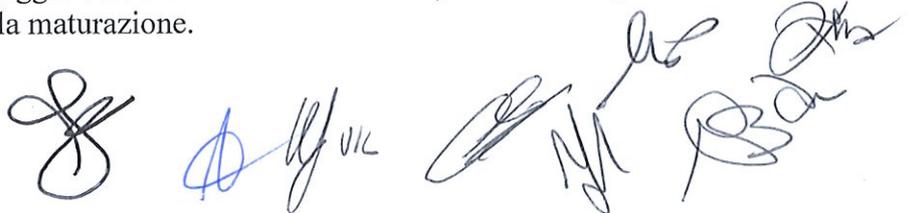
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

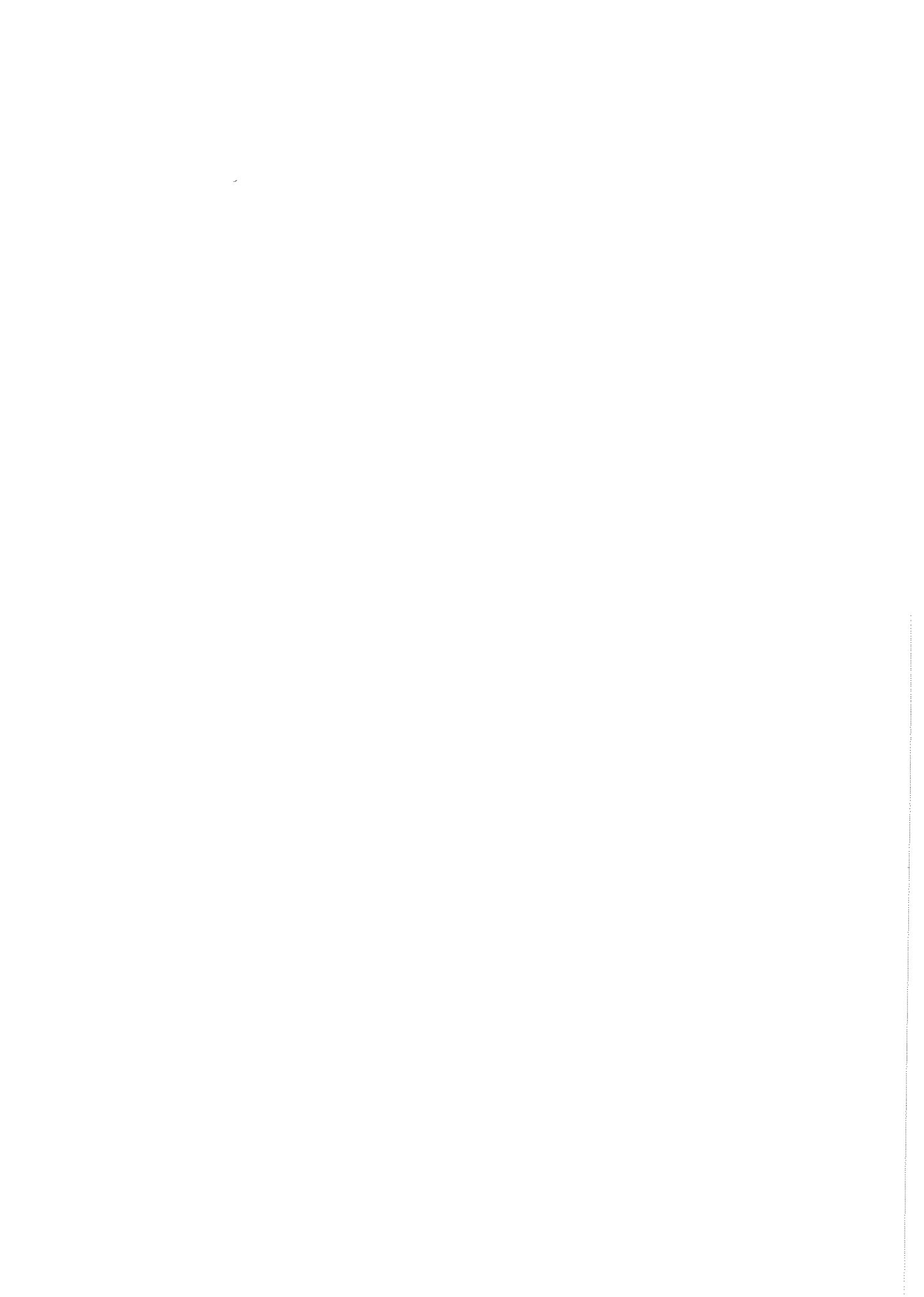
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata come segue:

_ maneggio di valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a Euro 250.000
compenso giornaliero Euro 1,5;

_ maneggio di valori di importo medio mensile rapportato ad anno inferiore a Euro 250.000 compenso giornaliero Euro 1,000

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di aprile dell'anno successivo alla maturazione.





Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità
(Articolo 84, CCNL 2019-2021)
art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale

E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle Aree degli operatori esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti incaricato di E.Q. attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate annualmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

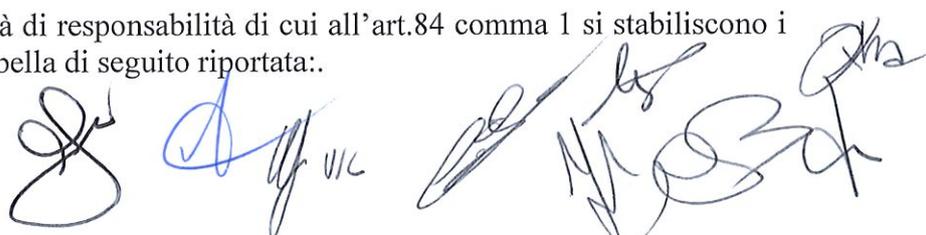
Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale

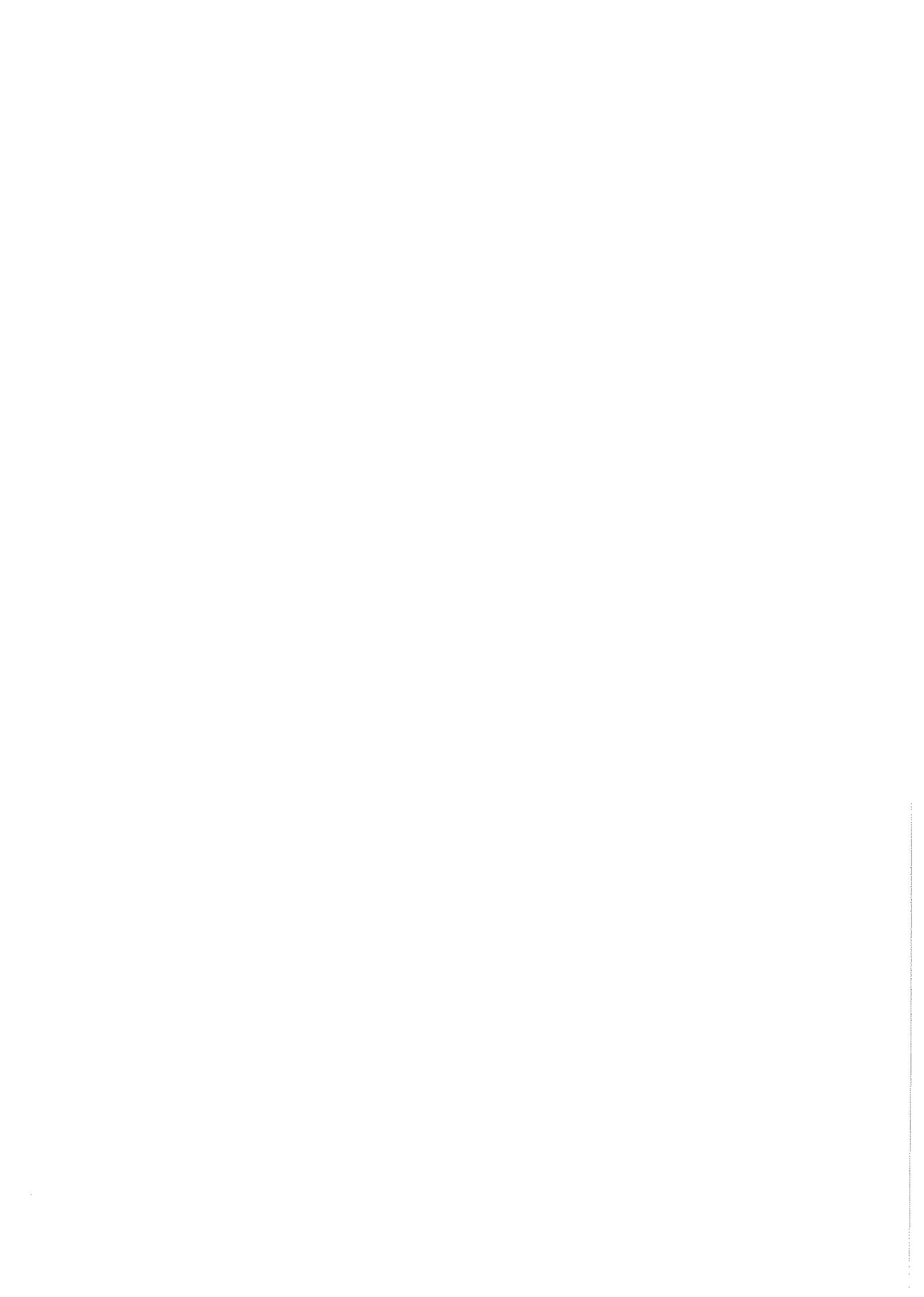
E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle Aree degli operatori esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti incaricato di E.Q.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Dirigente di Settore risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti dei Responsabili di E.Q.:)

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.84 comma 1 si stabiliscono i criteri di quantificazione di cui alla tabella di seguito riportata:.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature with 'VIC' written below it, and then a cluster of several other signatures and initials, including one that appears to be 'M. S. C.' and another that looks like 'P. M.'.



Area degli Operatori Esperti

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere), correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile Da un minimo di € 500,00 ad un max di € 1.600,00
<p>1. Conseguitamento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza.</p> <p>2. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, anche di media complessità.</p> <p>3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati.</p> <p>4. Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.</p>	<p>1 = € 500,00 1 e 2 = € 1.000,00 1, 2 e 3 = € 1.500,00 1, 2, 3 e 4 = € 1.600,00</p>

Area degli Istruttori

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile
<p>1. Conseguitamento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza.</p> <p>2. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di media e talvolta elevata complessità.</p> <p>3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati.</p> <p>4. Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.</p>	<p>Da un minimo di € 1.200,00 ad un max di € 2000,00</p> <p>1 = 1.200,00 1 e 2 = 1.500,00 1-2 -3 = 1.600,00 1-2-3 e 4 = € 2000,00.</p>

Area dei Funzionari

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller initials and signatures on the right.



Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché costante aggiornamento.	Da un minimo di € 1.700,00 ad un max di € 3.000,00 1 = 3.000,00

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

Specifiche Responsabilità RUP

E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti per personale appartenente all'area dei Funzionari e Elevata Qualificazione.

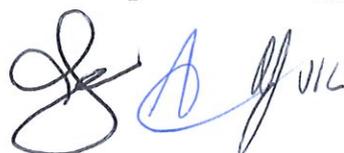
Ai fini della quantificazione di rimanda al seguente prospetto

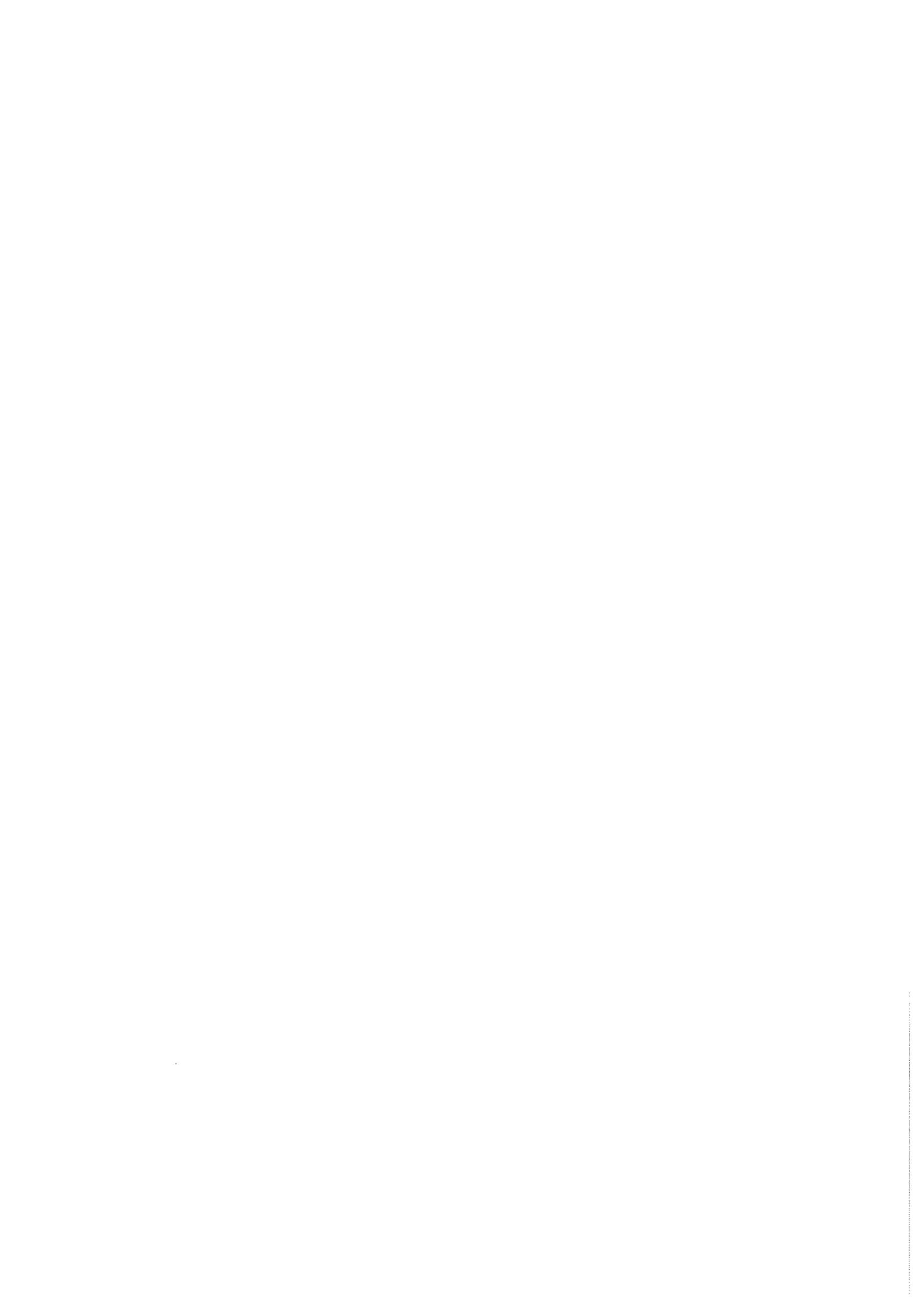
sommatoria degli importi a base di gara che gestisce ogni Rup/anno		indennità RUP
da	a	
5 000,00 €	150 000,00 €	€ 500
151 000,00 €	1 000 000,00 €	€ 1000
1 000 001,00 €	5 000 000,00 €	€ 1500
5 000 001,00 €		€ 2000

Nel caso la figura percepisca anche indennità per particolari responsabilità, per svolgere ruolo di RUP, indipendentemente dall'importo dei lavori a base d'asta, in termini di sommatoria nell'arco dell'anno solare, l'indennità sarà pari a € 500.

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

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 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]

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell’art. 45 del D. Lgs. 36/2023;
- compensi ISTAT, ai sensi dell’art. 80, lett. g) del CCNL 2019-2021;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di EQ o Dirigente del Settore competente. Per gli incaricati di EQ vi provvede il Dirigente o il Segretario Comunale.

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

Art. 14.1 - Disciplina della performance

In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL 2019-2021, le parti concordano quanto segue:

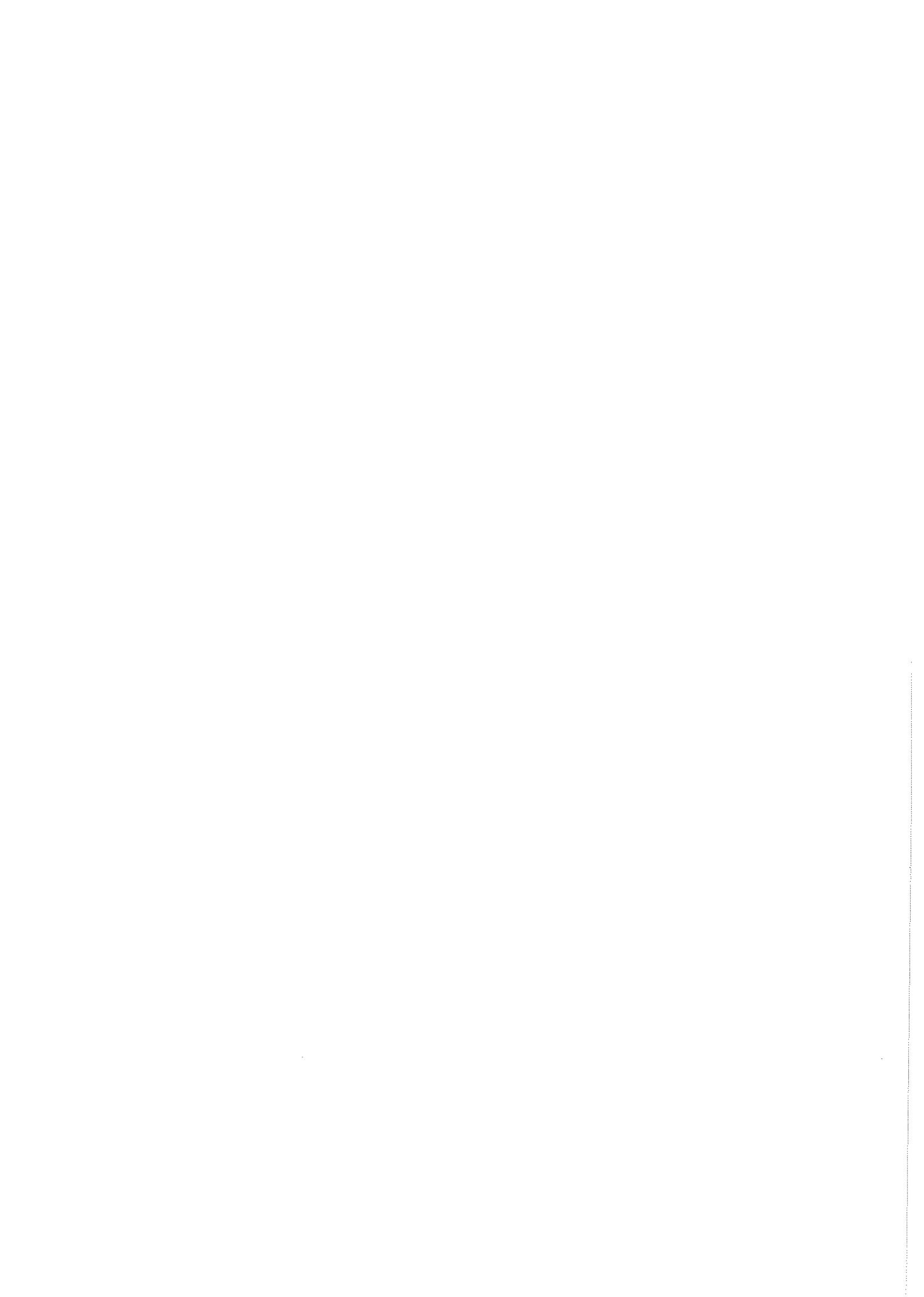
Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione vigente presso l’Ente.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata performance organizzativa.

Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono stabilite annualmente in sede di contrattazione integrativa e verranno erogate sulla base di quanto contenuto nel Piano Esecutivo di Gestione/ Piano triennale della performance (PEG) indicante gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, le modalità di verifica. Gli obiettivi dovranno essere tempestivamente comunicati dai titolari di P.O. ai dipendenti interessati. L’erogazione avverrà solo a seguito dell’accertamento dei risultati raggiunti accertati. L’erogazione dovrà avvenire nei due mesi successivi a quello in cui viene approvato il rendiconto di bilancio.

Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 100% delle risorse di parte variabile di cui all’art.79, commi 2 e 3, del CCNL.

La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di posizione organizzativa sulla performance organizzativa ed individuale del personale sono effettuate, in termini percentuali da 0 a 100, sulla base dei criteri stabiliti per ciascuna categoria e riportati su apposite schede e sulla base del vigente sistema di valutazione adottato nell’Ente.



Art. 14.2 - Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell'art. 81 comma 3 del CCNL viene stabilita nel 20% la quota delle risorse di cui al suddetto comma da destinare alla performance individuale.

In applicazione dell'art. 81 si concorda che per "valutazioni più elevate" si considerano le valutazioni non inferiori a 95 punti su 100.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL 2019-2021)

A) PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Gli articoli seguenti (16, 17 e 18) 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) e w) del CCNL 2019-2021.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL2019-2021, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL2019-2021, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno

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

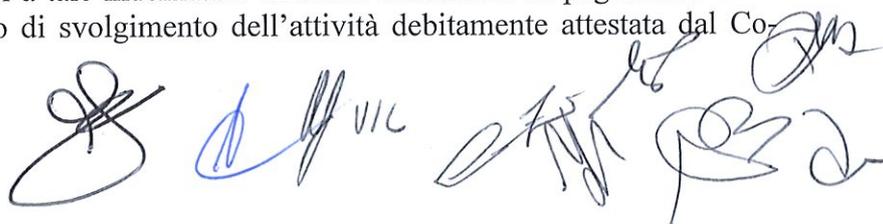
Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e pertanto corrisponda ad almeno 4 ore.

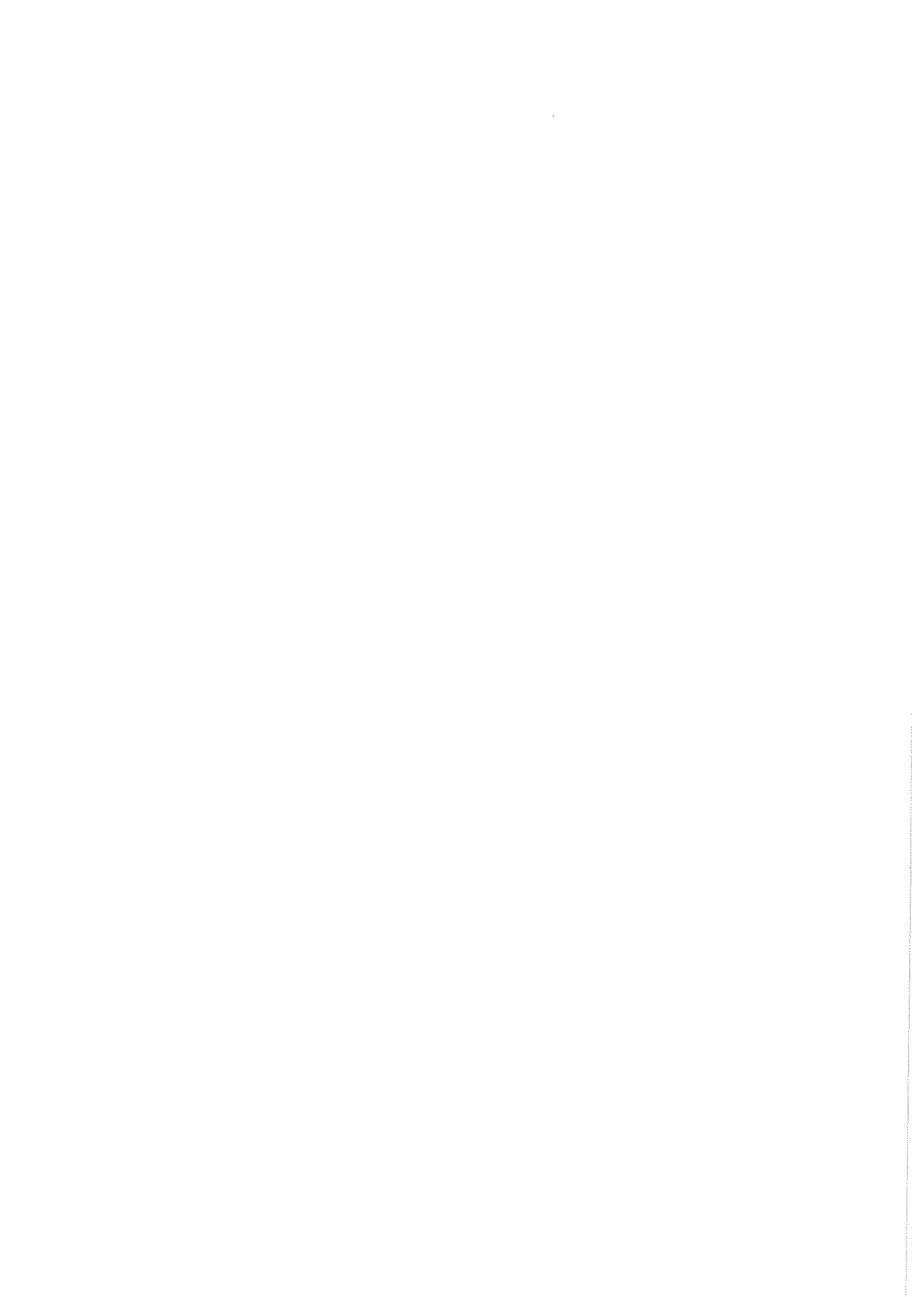
Il Comandante della Polizia Locale/Responsabile del servizio di Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.

- dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

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





L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del C.C.N.L. 16.11.2022;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
- e) nei casi in cui il lavoratori si assenti per la fruizione di specifici permessi ad ore previsti dalla Legge o dalla Contrattazione collettiva:
 - superiori alle 2 ore l'indennità non verrà riconosciuta
 - inferiori ad ore 2 l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo nelle ore prestate nei servizi esterni.

Art. 16 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter, CCNL 2016-2018)

Le prestazioni di cui al presente articolo sono disciplinate dal "Regolamento per i servizi e le prestazioni del personale della polizia locale a carico di soggetti privati per lo svolgimento di manifestazioni ed eventi sul territorio comunale" approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 63/2019.

B) PERSONALE EDUCATIVO

Per quanto riguarda il personale dell'Asilo Nido Comunale e le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico si rimanda all'accordo già sottoscritto in data 03.03.2016 e ss.mm.ii.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

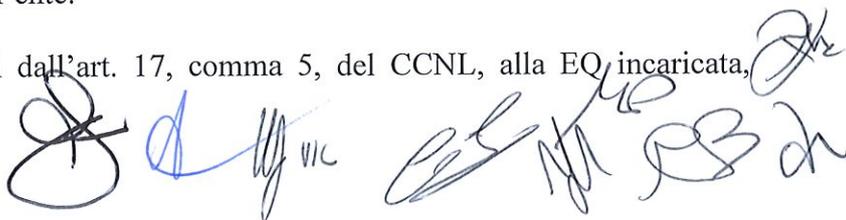
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

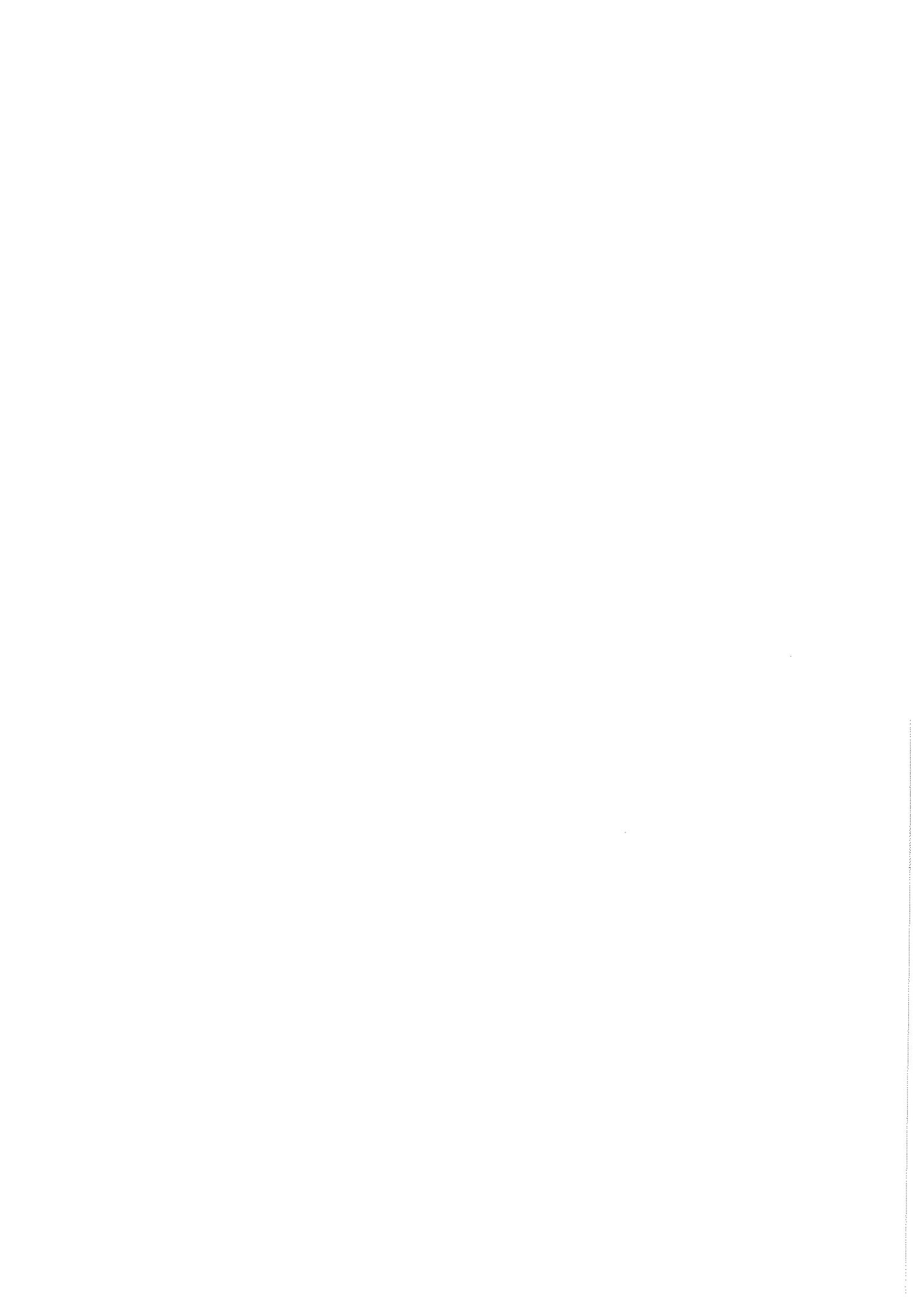
In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 2019-2021 , vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nella misura del 15% secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021;

L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata,





nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;

Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL 2019-2021.

Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato
art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20, comma 1, lettera h)*, del CCNL 2019-2021 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;
- 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 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.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l, z e ac Ccnl 16/11/2022

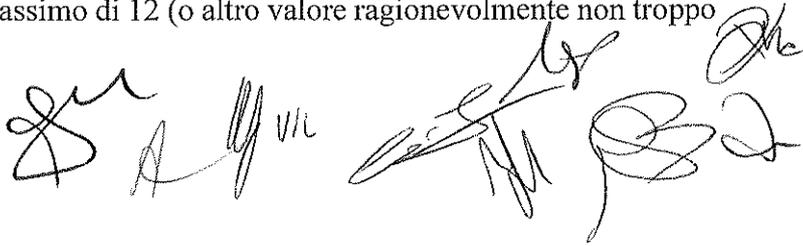
In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

- In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL 2019-2021, le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

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

In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12 (o altro valore ragionevolmente non troppo eccedente i 10 previsti dal Ccnl 16/11/2022);



In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL 2019-2021, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 21 – 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

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL 2019-2021, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- Area della vigilanza e polizia locale;
- Area scolastica ed educativa;
- Addetti del Sistema bibliotecario e museale.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL 2019-2021, le parti stabiliscono quanto segue:

- l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
- In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

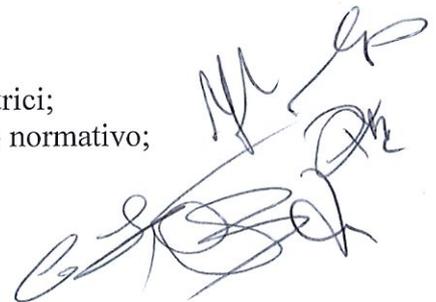
La metodologia è articolata come segue:

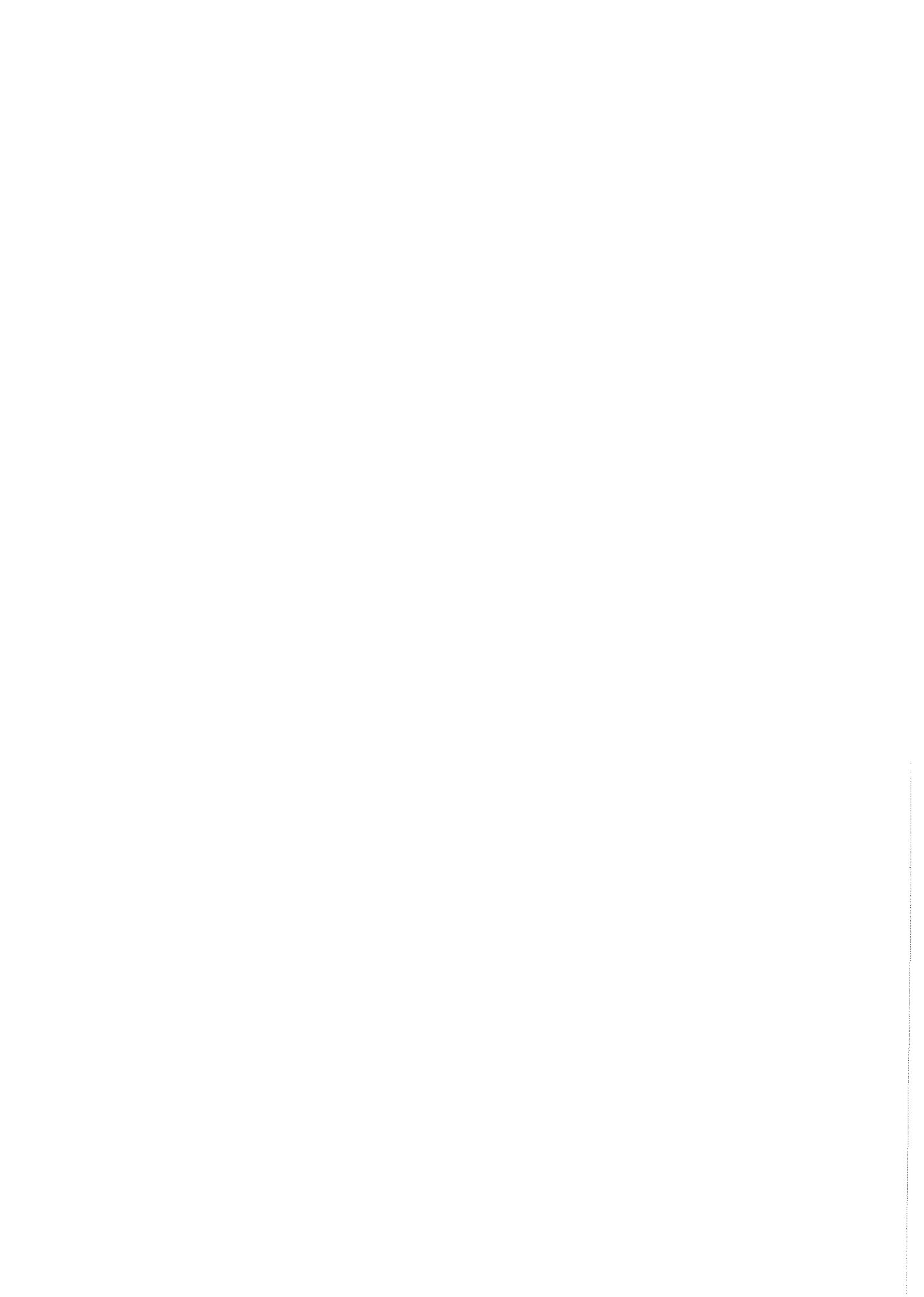
- Valutazione periodica dei rischi;
- Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
- Piano di Sicurezza.

Risorse destinate alla prevenzione.

L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:

- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
- la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;





- la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
- la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.

L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

CAPO III – Welfare integrativo

Art. 23 - Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2019-2021)

L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

Per il triennio 2023-2025 sulla base delle disponibilità di Bilancio l'Amministrazione intende applicare le iniziative di welfare integrativo con un impegno finanziario di Euro 25.000,00 in modo tale da garantire un minimo individuale di euro 300,00.

Le parti convengono che da quest'ultimo istituto siano esclusi i beneficiari della previdenza integrativa riconosciuta alla polizia locale ai sensi dell'art. 208 del C.d.S., sempre che l'ammontare individuale di quest'ultima sia almeno pari a Euro 300,00.

Possono beneficiare del welfare integrativo i dipendenti a tempo indeterminato e determinato ed in relazione ai mesi di servizio decorrenti dall'assunzione.

Art. 24 Lavoro da Remoto

Le parti concordano che il Regolamento del Lavoro da remoto approvato nel PIAO 2023-2025 venga modificato mediante eliminazione dei profili indicati a titolo esemplificativo del seguente paragrafo:

Sono escluse dal novero delle attività lavorative effettuabili da remoto quelle che non presentano le caratteristiche sopra indicate quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi (es. mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei ecc.), oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, fiere, commissioni di concorso ecc. Sono considerate, altresì, non effettuabili da remoto le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi del territorio comunale (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, sopralluoghi in loco, udienze, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.) o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller initials and signatures on the right.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL Medica Ines Walter Malenzer

CISL _____

UIL Mauro Sacinelli

CSA _____

SIAPOL _____

DELEGAZIONE PUBBLICA

Presidente: Agosto B.

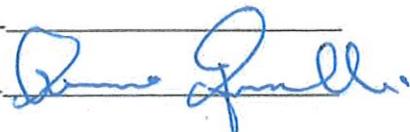
Componenti: _____

- i rappresentanti della RSU:

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL _____
CISL  _____
UIL _____
CSA _____
SIAPOL _____

DELEGAZIONE PUBBLICA

Presidente: _____
Componenti: _____

- i rappresentanti della RSU:

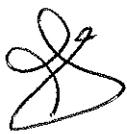


DICHIARAZIONI FINALI:

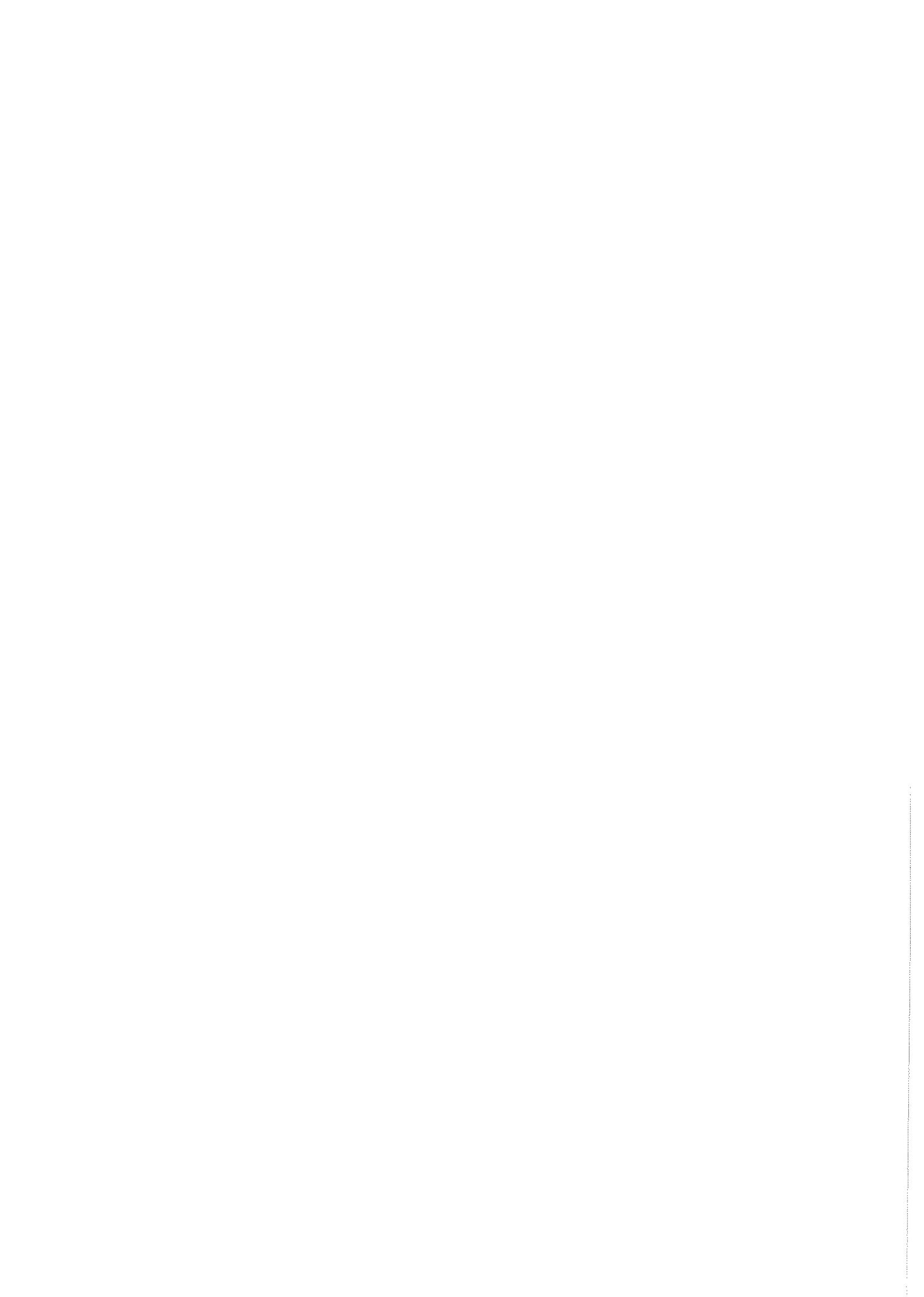
- 1) SI STABILISCE DI RICONOSCERE LE SOMME DI CUI ALL'ART. 79 C. 3 CON LA SEGUENTE MODALITA':
 - € 1300,00 PER IL RISULTATO DELL'EQ
 - € 3664,00 PER RESTANTE PERSONALE
- 2) LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA SI IMPEGNA A COINVOLGERE GLI INCARICATI DI EQ NELLA DIVULGAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI
- 3) LE PARTI SI IMPEGNANO ALLA REVISIONE DEI REGOLAMENTI IN ESSERE ED ALLA VALUATAZIONE DI NUOVI REGOALMENTI.
- 4) LE PARTI SI IMPEGNANO A VERIFICARE LE RICHIESTE IN MERITO A PARTICOLARI/SPECICHE RESPONSABILITA' PER I DIPENDENTI NEI SERVIZI PRIVI DI EQ O IN SERVIZI OVE NON E' PRESENTE IL DIRIGENTE
- 5) SI ALLEGA QUANTIFICAZIONE DEL FONDO 2023.
- 6) IL GEOM MASSENZANA (CGIL) CHIEDE CHE VENGA UTILIZZATO LA DICITURA "RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE" IN AGGIUNTA AL TERMINE "COMANDANTE"

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. M.'. To its right, there are several smaller, more compact signatures and initials, including one that looks like 'M.' and another that resembles 'Sf'.

Comune di Arona	
	Preventivo 2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	315.091,00
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	12.288,00
Totale incrementi stabili (a)	12.288,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	8.497,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	7.321,50
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	7.500,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	23.318,50
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	6.375,78
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e senza DIRIGENZA)	82.178,00
Totale decurtazioni parte stabile (c)	88.553,78
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	238.825,22
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	262.143,72


 UIC



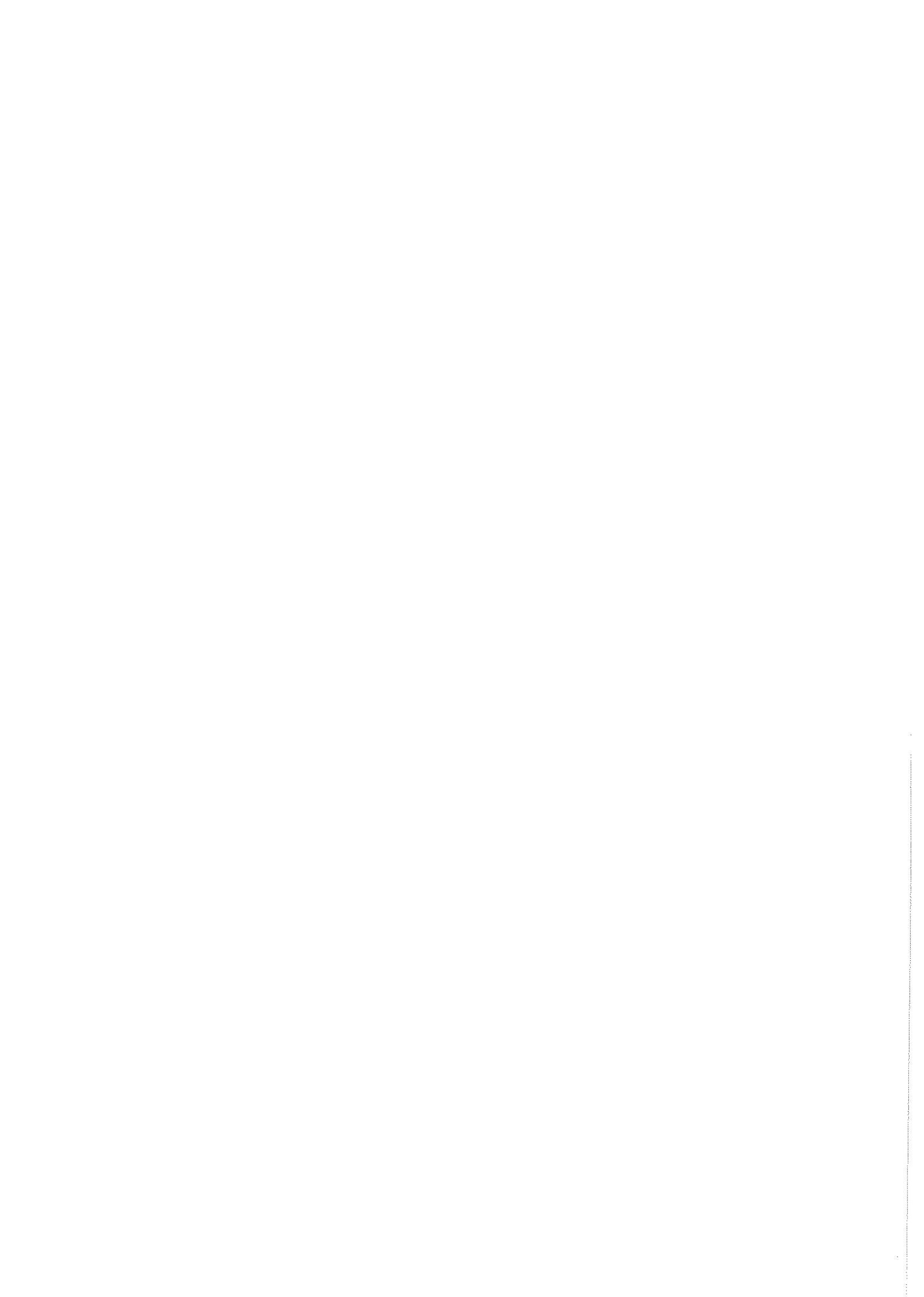


RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI	1.323,00
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 – Compensi per Notifiche	68,00
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	17.973,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	19.364,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	11.162,40
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	10.964,45
Altro - Art. 67 c. 3 Lettera C) CCNL 2018	7.997,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	3.664,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	33.787,85
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	53.151,85

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	315.295,57
---	-------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	258.189,22
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	315.295,57

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	15.660,00
Fondo straordinario erogato	



TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	339.375,32
Fondo Straordinario 2016	15.660,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	355.035,32
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	258.189,22
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente	
Fondo Straordinario anno corrente	15.660,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	273.849,22
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	4.964,00
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, the initials 'VIC', and several other scribbles and initials.

Comune di Arona	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	315.295,57
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	262.143,72
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	53.151,85

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	156.227,63
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	45.779,00
Indennità educatori asilo nido	5.612,00
Totale utilizzo risorse stabili (D)	207.618,63
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	54.525,09
Totale utilizzo progressioni	156.227,63

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	11.162,40
Art. 80 c. 2 lett. h CCNL 2022 - Compensi per notifiche	68,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - ICI	1.323,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	10.964,45
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	23.517,85

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Turno - art. 30 CCNL 2022	21.185,73

Utilizzo

Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	714,40
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	4.300,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	6.550,00
Totale utilizzo altre indennità (H)	32.750,13
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	263.886,61

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	51.408,96
---	------------------

Handwritten signatures and initials, including the word 'VIL' written vertically.

