

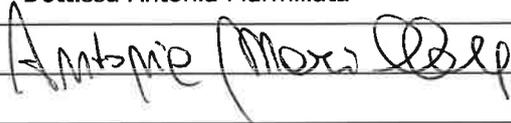
COMUNE DI OSSI

(Provincia di SASSARI)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2023/2025 ED ECONOMICA 2023

L'anno duemilaventitre, il giorno 28 del mese di dicembre, presso l'ufficio del segretario comunale del Comune di Ossi si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Antonia Marmillata
	
Segretario verbalizzante	Manuela Masia

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FPS CISL	Arca Bruno
FPS CISL	Manconi Antonello 
UIL FPL	Ogana Augusto 

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Antonio	Ventacoli
Francesco	Sanna
Maria Chiara	Pilo







Le parti come sopra costituite,

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 30-11-2023 di costituzione della parte datoriale per la delegazione trattante avente ad oggetto: " Rettifica alla deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 14 luglio 2023 Costituzione della delegazione trattante di parte datoriale in esecuzione del nuovo contratto CCNL Funzioni Locali 2019/2021";

Vista la deliberazione della G.C. 169 del 30-11-2023 avente ad oggetto: "Personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l'anno 2023. Indirizzi per la costituzione parte variabile. direttive per la contrattazione decentrata integrativa;

Richiamata la determinazione numero di repertorio generale 109 del 13-12-2023 di COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023;

Visto in tal senso il parere favorevole espresso dal Revisore del Conto agli atti mediante registrazione al protocollo n. 0015298 del 19-12-2023;

Visto il CCN funzioni locali 2019-2021 contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 - 2021 sottoscritto dalle parti in data 16-11-2022;

Vista la deliberazione della **Giunta Comunale n. 186 del 22-12-2023 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva** del CCDI parte normativa e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023, che pur non essendo allegata al presente verbale ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto;

STIPULANO

il seguente contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023/2025 ed economica 2023 allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale.

Letto, approvato e sottoscritto:

Ossi, 28-12-2023





CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
OSSI

Anno 2023

PARTE NORMATIVA

SOTTOSCRITTO IN DATA 28-12-2023

Allegato alla delibera della Giunta Comunale n. 186 del 22-12-2023

[Handwritten signatures]

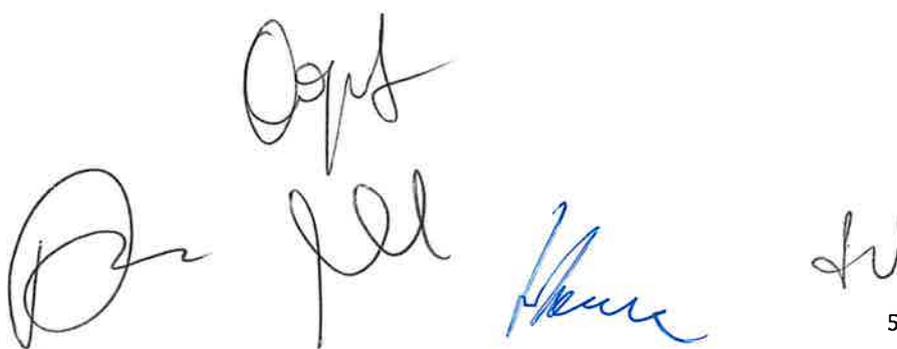
<i>Disposizioni Preliminari</i>	6
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	7
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	7
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	8
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	8
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	8
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	10
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>	11
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	12
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	12
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i>	12
<i>Art. 9 - Banca delle ore</i>	13
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	14
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	14
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i>	14
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	15
<i>Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale</i>	16
<i>Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	19
<i>Art. 15 - Turno</i>	19
<i>Art. 16 - Reperibilità</i>	19
<i>Art. 17– Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i>	20
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	20
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale</i>	21
<i>Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	22
<i>Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	23
<i>Art. 22 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	25
<i>Art. 23 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.</i>	25
<i>Art. 24 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.</i>	25
<i>Art. 25 – Welfare integrativo</i>	25
<i>Art. 26 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione</i>	25



Art. 27 –Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	26
TITOLO VI - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO _____	27
Art. 28 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro	27
Art. 29 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	27
Art. 30 - Tutela della Privacy.....	28
TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE_____	29
Art. 31- Monitoraggio e verifiche	29
Art. 32 - Norme finali	29

PARTE ECONOMICA (utilizzo fondo) 2023

pag. 31-32-33-34-35-36-37



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

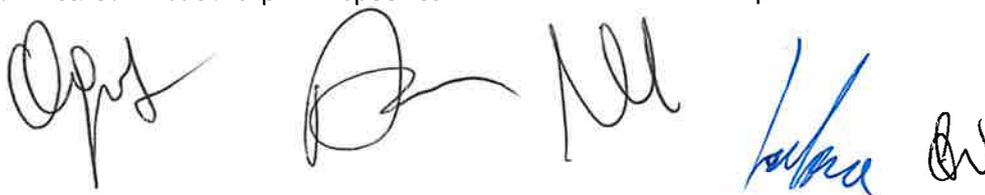
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con



riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
 - Per la parte datoriale:

PRESIDENTE: Il Segretario Comunale, un suo delegato o il Vice Segretario Comunale;
COMPONENTE: Il Responsabile del Servizio Personale.
 - Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

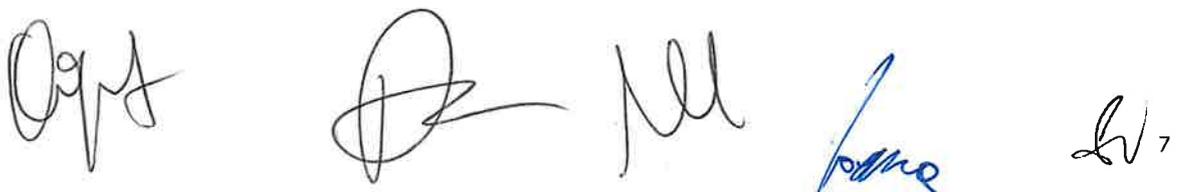
...

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
... (CGIL FP)
... (CISL FPS)
... (UIL FPL)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
3. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
4. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
6. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.



Art. 3 - Interpretazione Autentica

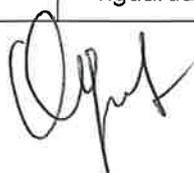
1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: Istruttore ed operatore esperto
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Professionalità: Istruttore ed operatore esperto
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	Resp. UTC o delegato di turno
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	Operaio Comunale di turno
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:	Agente Polizia Locale di turno



	<p>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;</p> <p>c. attività della centrale operativa;</p> <p>d. vigilanza casa municipale</p> <p>e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;</p>	
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	Operaio Comunale di turno
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Personale incaricato
Servizi culturali	<p>Vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all' art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42.</p> <p>a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;</p> <p>b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura di cui al comma 1, lett.i) nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;</p> <p>c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante Protocollo</p>	Resp. Ufficio personale o delegato di turno

	<p>d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria.</p>	
--	---	--

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;



- b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarî nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

- 1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
- 2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
- 3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
- 4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
- 5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.



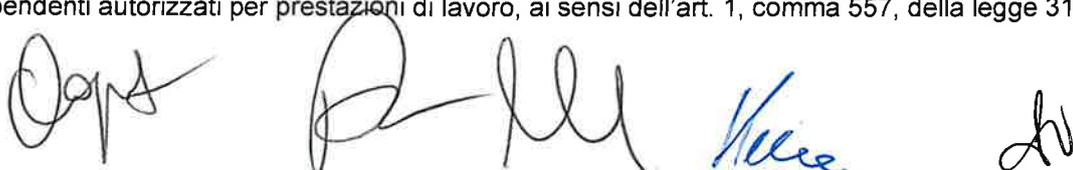
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art.79 del CCNL 16.11.2022.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
6. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;



7. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente /Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 240, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, **debitamente autorizzate**, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. **Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.** Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente in 240 ore annuali. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
3. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
5. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
7. Con cadenza **trimestrale** verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
8. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

**TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
PER LA PRODUTTIVITA'**

**Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
(risorse decentrate)**

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - € 1,60 al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.



L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- € 2 al giorno

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati annualmente	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00 e oltre	1,50

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del EQ, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:

- Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di Elevata Qualifica superiore ai 2 mesi.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

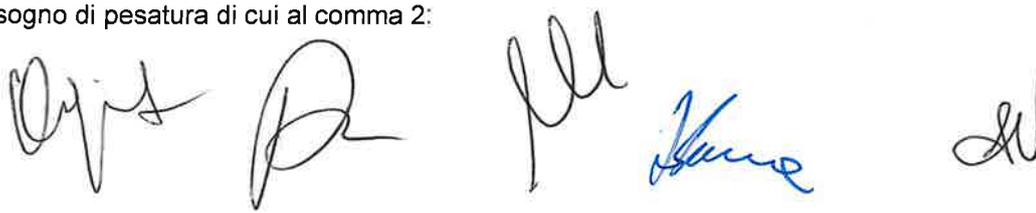
2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità è così suddiviso:

Area degli operatori esperti (ex **categoria B**) da € 300,00 a € 800,00

Area degli istruttori (ex **categoria C**) da € 900,00 a € 1.200,00

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex **categoria D**) da € 1.300,00 a € 2.000,00

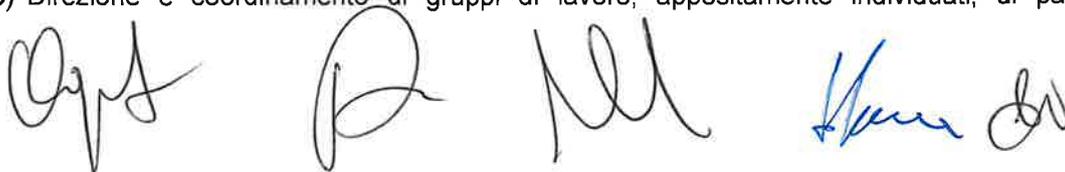
3. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 300 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:



- a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. (o), sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. (o Dirigenti) finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. (o) verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal nucleo di valutazione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale E.Q. (o Dirigenti per gli Enti con Dirigenza).
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima;
8. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
- a) Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- b) Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore/area in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- c) Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o



inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità da € 900,00 ad un massimo di € 1.200,00 (in caso di superamento del budget disponibile l'importo verrà riproporzionato secondo le modalità già regolamentate ed applicate per la performance) è determinato in relazione al grado rivestito, ai carichi di lavoro e alle seguenti variabili:

Organizzazione: max punti 15

- complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due – basso, da tre a cinque – medio, da sei in poi- alto) (1-3-5)

Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti extra servizio che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.

- grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5)
- grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)

Complessità: Max Punti 24

- Complessità giuridica basso-medio-alto (2-6-8)
- Complessità tecnica basso – medio-alto (2-6-8)
- Complessità gestionale basso-medio-alto (2-6-8)

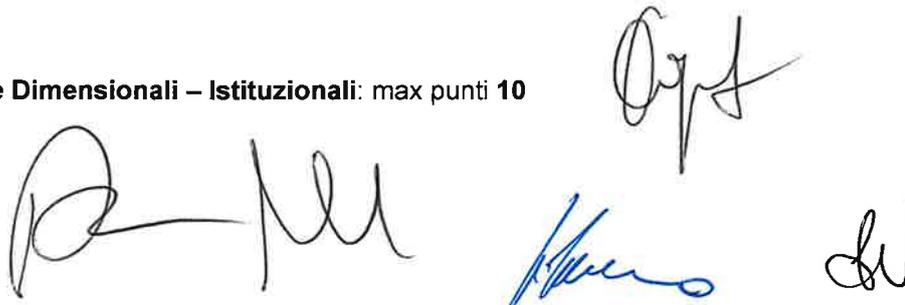
Grado rivestito: max punti 16

Categoria	Grado	Punti
Funzionari ed EQ	- Commissario capo funzionario	16
	- Commissario ispettore superiore	
Istruttori	- Ispettore Capo	14
	- Ispettore principale	12
	- Ispettore	
	- Assistente Capo	10
- Assistente di Polizia		

A) Caratteristiche Sociali – Ambientali: max punti 20

Presidi di sicurezza locali	Punti
Presenza di uno	20

B) caratteristiche Dimensionali – Istituzionali: max punti 10



Handwritten signatures and initials are present below the section header. There are four distinct signatures: a large one in black ink, a smaller one in blue ink, and two others in black ink.

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Punti
Ente con popolazione	<= 1.000	3
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	8
Ente con popolazione	>5.000	10

C) Responsabilità max punti 15

- Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità penale basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità contabile basso-medio-alto (1-3-5)

Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della responsabilità di coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.

L'ente propone annualmente, la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.

3. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Posizione organizzativa della Polizia Locale, mediante determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Responsabile di Posizione organizzativa.
6. La presente indennità è in stretto legame al tempo di lavoro ragion per cui essa verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie) in maniera continuativa oltre un mese all'anno ovvero venga individuato in corso d'anno.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget sulla scorta del punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 500,00;
 - c. I superiori importi, qualora il budget assegnato risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;

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

9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 14 - Indennità di servizio esterno (art.100 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno.

2. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno 4 ore dell'impegno orario, all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad € 2,00.

3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno 3 ore dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in € 1,00 per ogni giornata di lavoro.

4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore a 3 ore giornaliere ovvero è stato giudicato non idoneo allo svolgimento di attività esterne non verrà erogato alcun compenso a questo titolo.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di E.Q.. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di E.Q..

7. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

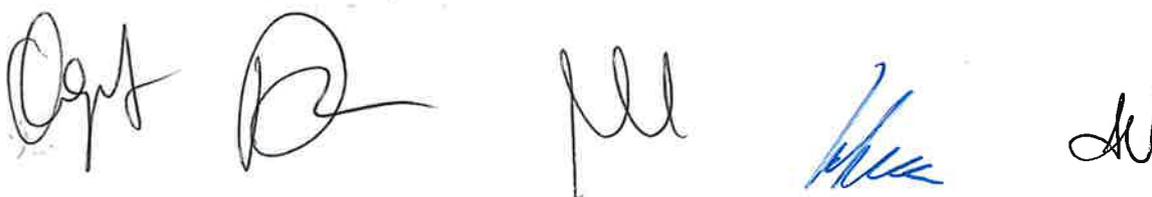
Art. 15 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.

2. Le parti concordano di istituire la facoltà (ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. ac) , per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); 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. 16 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.



2. Ai sensi dell'art. 7 comma 3 lett. i) e lett. k) del ccnl 22.11.2016, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 13,00. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in € 11,00 per 12 ore al giorno feriale ed in € 22,00 per giorno festivo.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti. L'indennità di risultato sarà compresa tra il 15% e il 50% dell'indennità di Posizione. Tale valore verrà definito annualmente dalla Giunta Comunale sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance – o analogo strumento e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione.
2. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il **60%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **60%** non verrà corrisposta.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 50% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.

Art. 18- Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della



Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

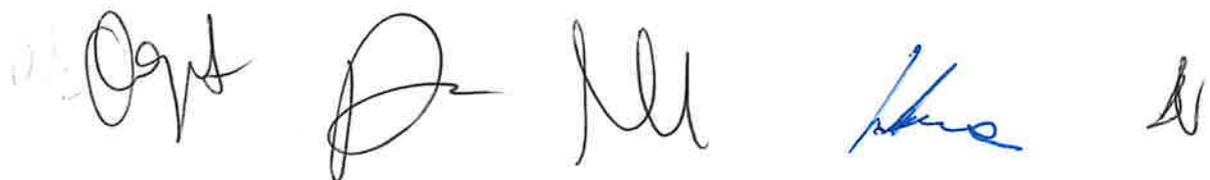
- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto oltre due provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
4. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

- 1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- 2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **60%**.
- 3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
- 4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
- 5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
- 6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
- 7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
- 8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
- 9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%.

Al fine del calcolo per la differenziazione del premio individuale si procederà come segue:



- si considerano valutazioni positive quelle riportanti un punteggio di almeno 51 punti su 100 e si considerano valutazioni più elevate quelle riportanti un punteggio superiore a 97 punti su 100.
 - a massimo il 20% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate e attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota del suo premio.
- 10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene suddivisa secondo i criteri e la metodologia già utilizzata all'Ente;
 - 11. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 20

- Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta secondo la tabella di seguito riportata:

FASCIA QUOTA TOTALE INCENTIVO DI LEGGE €	ABBATTIMENTO IN % DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Fino a 1.500	0%
Da 1501 a 3000	3%
Da 3001 a 5000	5%
Da 5001 a 7000	8%
Oltre 7000	12%

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

% peso assegnato MAX	
60%	media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.



40%	<p>per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.</p> <p>L'esperienza professionale verrà valutata dai titolari di E.Q. per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione IN APPLICAZIONE dei seguenti elementi e metodi comuni:</p>	
	<p>dipendenti in servizio all'Ente >10 anni</p>	<p>PUNTI 2</p> <p>PER OGNI ANNO DI PERMANENZA IN SERVIZIO NELL'ENTE</p>
	<p>dipendenti in servizio all'Ente <5 anni</p>	<p>PUNTI 1</p> <p>PER OGNI ANNO DI PERMANENZA IN SERVIZIO NELL'ENTE</p>

5. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
 - Anzianità di servizio presso l'Ente nella posizione economica;
6. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
8. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto.
9. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 22 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, si impegna ad incrementare il valore del buono pasto ad euro 7,00.

In caso di lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Art. 23 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
3. La gestione di tali risorse compete agli organismi di cui all'articolo precedente.

Art. 24 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

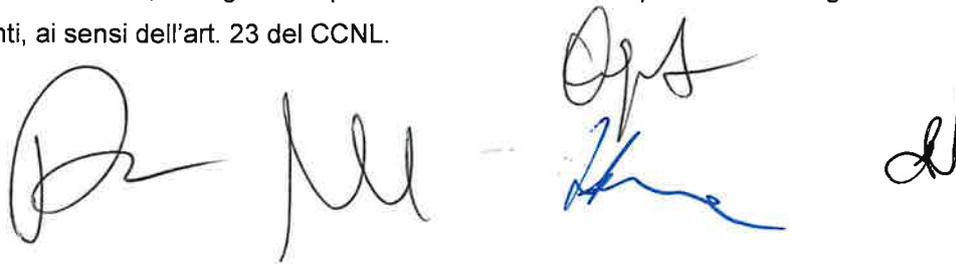
1. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018, per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 25 – Welfare integrativo

1. Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo, le parti rimandano la destinazione di risorse all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

Art. 26 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, somme di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.



2. A tal fine la destinazione del fondo annuale allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Art. 27 –Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (qualora necessario per l'ente)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

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

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap certificato;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.



3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

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

TITOLO VI - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 28 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 29 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (e non).
I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:
 - Propositivi su:
 - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*



- *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
 - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
 - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
 - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
 - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
 - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
 - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
 - *Consultivi, formulando pareri su:*
 - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
 - *piani di formazione del personale;*
 - *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
 - *criteri di valutazione del personale,*
 - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
 - *Di verifica su:*
 - *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
 - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
 - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
 - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 30 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 31- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 32 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

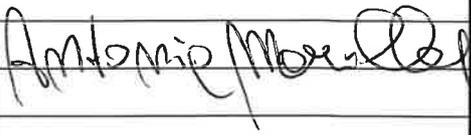


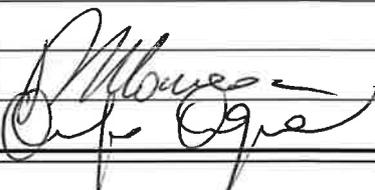
Handwritten signatures in black and blue ink, including a large stylized 'R' and a signature that appears to be 'Opus'.

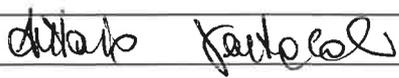
SOTTOSCRIZIONE:

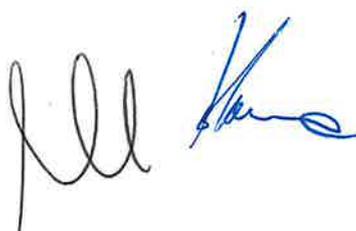
Luogo: Ossi

Data: 28-12-2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dot.ssa Antonia Marmillata	
Segretario verbalizzante	Manuela Masia	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FPS CISL	Arca Bruno	
FPS CISL	Manconi Antonello	
UIL FPL	Ogana Augusto	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Antonio Ventacoli	
Francesco Sanna	
Maria Chiara Pilo	





CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
OSSI

Anno 2023

PARTE ECONOMICA

SOTTOSCRITTO IN DATA 28-12-2023

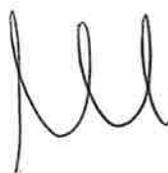
Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 21-12-2023

Five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Comune di Ossi	
	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)	97.642,64
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam - Quota RIA del personale cessato nel 2020 (TOT 1450,41 No cessati con RIA nel 2021. Quota cessati al 30.6.2022 (€697,45)+cessata al 30.11.2022 (315,38)=TOT 2463,24	2.463,24
Totale incrementi stabili (a)	2.463,24
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	5.083,93
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019 - per 36 dipendenti	2.995,20
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 -Calcolato per 34 dipendenti	2.873,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO- Calcolato per 29 dipendenti con PEO al 1.1.2021 (escluse nuove PEO 2021 riconosciute nel dicembre 2022 già con valori adeguati al CCNL 16.11.2022)	1.859,00
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 - N. 3 B3 giuridici full time+ 1 B3 giuridico assunto per 6 mesi all'anno	3.937,15
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	16.748,28
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione ATA. Decurtazione per nomina PO e reinquadramento	0,00
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	100.105,88
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	116.854,16

RISORSE VARIABILI







Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	17.437,80
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative- scuola civica di musica	4.608,64
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	22.046,44
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT - rilevazione ISTAT con compenso per euro 1942,00 ed ulteriori euro 1125,00 per una seconda rilevazione	3.067,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	20.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	10.000,00
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni - Trasferimento ANPR con fondi PNRR	3.928,40
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	5.746,00
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 - Totale Monte Salari (netto di oneri e arretrati) € 876.754,00 - Incremento variabile 2023 (0,22%) TOTALE € 1.928,86 di cui Quota fondo € 1.465,26 (75,97% del 2021) quota Indennità risultato PO € 463,60 (24,03%)	1.465,26
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.737,52
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	0,00
Art. 8 c. 3 DL 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR da destinare a progetti DIGITALIZZAZIONE	4.843,94
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	52.788,12
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	74.834,56

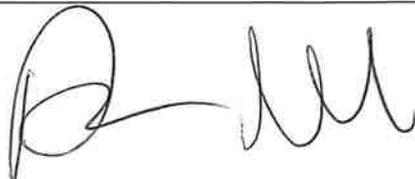
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	191.688,72
---	-------------------

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)	763,74
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)	2.463,24
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	118.925,34
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	188.461,74

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	0,00
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	118.925,34
Indennità di Posizione e risultato PO	43.691,73
Fondo Straordinario 2016	0,00
Indennità di Posizione e risultato SEGRETARIO C: 2016	4.417,83
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	167.034,90
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	118.925,34
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) edalla Quota Art. 79 c. 3 CCNL 2022 (Indennità di PO (16000x2,+ risultato 20% = TOT € € 55.717,56 + quota 0,22% pari a 463,60)	50.863,60
Fondo Straordinario anno corrente	0,00
Indennità di Posizione e risultato SEGRETARIO C: anno corrente	0,00

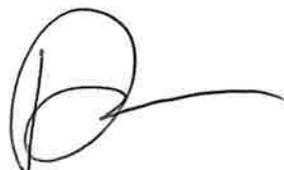
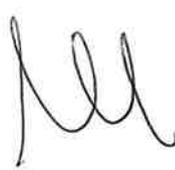


TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota Art. 79 c. 3 CCNL 2022	169.788,94
---	-------------------

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) da del. GC 1 del 3.1.2020 (9577,11) e dall'Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	27.077,93
--	-----------

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e dall' Art. 79 c. 3 CCNL 2022	OK
---	-----------

VERIFICA RISPETTO ART. 8 COMMA 3 DL 13/2023 - Incremento, oltre il limite 2016, della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa Massimo 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016	OK
---	-----------

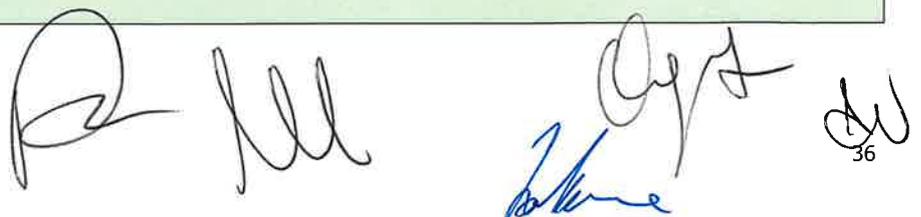


Comune di Ossi	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	188.461,74
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	113.627,18
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	74.834,56

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	44.056,55	
Differenziali stipendiali da contrattare nell'anno 2023	0,00	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.113,64	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nell'anno 2022 con procedura in fase di definizione	13.000,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	69.170,19	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	44.456,99	
Totale utilizzo progressioni	57.056,55	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	20.000,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	3.067,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	10.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	33.067,00	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)

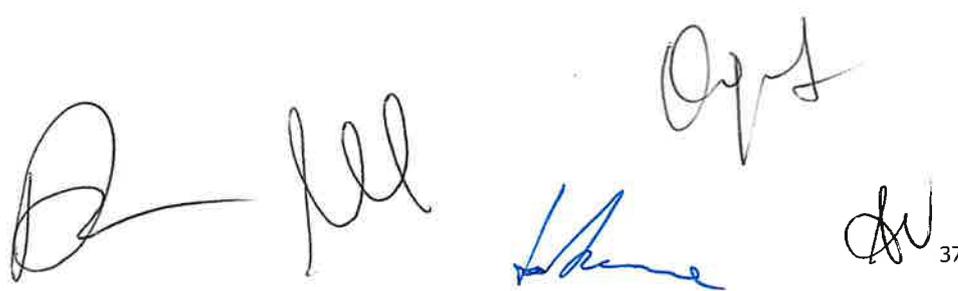


SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - sucola civica di musica	4.608,64	
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse art. 8 c. 3 DL 13/2023 Fondi PNRR destinati a progetti digitalizzaone	4.843,94	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 - SPONSORIZZAZIONI	3.928,40	
Turno - art. 30 CCNL 2022	7.169,81	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.453,37	
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	1.674,00	
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	3.710,61	
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	6.100,00	VALORE STIMATO 2 SEMESTRE NON QUANTIFICATO
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	0,00	
Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000 - Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018	0,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	0,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	0,00	
Totale utilizzo altre indennità (H)	34.488,77	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	136.725,96	

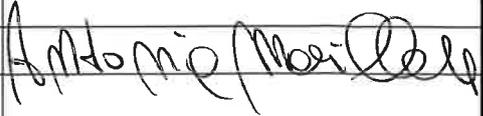
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	51.735,78	
---	------------------	--

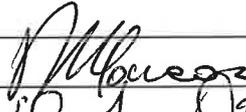


SOTTOSCRIZIONE parte economica:

Luogo: Ossi

Data: 28-12-2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dot.ssa Antonia Marmillata	
Segretario verbalizzante	Manuela Masia	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FPS CISL	Arca Bruno	
FPS CISL	Manconi Antonello	
UIL FPL	Ogana Augusto	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Antonio Ventacoli	
Francesco Sanna	
Maria Chiara Pilo	