

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

COMUNE DI ORSARA BORMIDA ANNO 2023-2025

Il giorno **20** del mese di **dicembre 2023** alle ore 18.00 presso la Residenza Municipale del Comune di Orsara Bormida, ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Orsara Bormida, tra le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

– Dott.ssa Stefania Marravicini (Segretario Comunale Reggente) - Presidente

R.S.U. nella persona di:

Delegato sindacale CSA – Massimo Lovisolo

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

- Fabrizio Alpa – C.S.A. Regioni Autonomie Locali

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Oggetto e obiettivi

1) Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1) Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Orsara Bormida, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art.3 - Durata - Revisione

- 1) Il presente CCI ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
- 2) In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
- 3) Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

- 4) Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

- 1) La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

- 1) Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
- 2) Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
- 3) In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;

- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
- 4) Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
 - 5) La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
 - 6) Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

- 1) E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
- 2) Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
- 3) Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
- 4) Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 5) Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
- 6) La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
- 7) L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

- 8) Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) Ai fini di attribuire la maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 81 del CCNL 2019/2021 si fissano i criteri come di seguito specificati:
- a) La misura della maggiorazione da attribuire è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
 - b) La quota massima di personale valutato al quale la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 dipendente per anno.
- 2) La maggiorazione verrà attribuita al dipendente che avrà conseguito nell'anno il punteggio di valutazione più elevato comunque non inferiore a 100. Nel caso in cui nell'anno nessun dipendente abbia ottenuto punteggio di valutazione pari a 100 la maggiorazione non verrà attribuita e verrà destinata nell'anno di riferimento alla produttività generale.
- In caso di parità la maggiorazione sarà attribuita, tra coloro che hanno conseguito il punteggio più elevato, al dipendente che abbia conseguito la valutazione media più elevata nel triennio precedente l'anno di valutazione.
- In caso di ulteriore parità si attribuirà la maggiorazione tramite sorteggio tra i dipendenti selezionati sulla base dei criteri precedenti.
- 3) Nel caso in cui, in applicazione dei criteri di cui al comma 2 risulti beneficiario della maggiorazione un dipendente che l'ha già percepita nei tre anni precedenti la maggiorazione non potrà essergli assegnata e verrà elargita al dipendente, tra quelli aventi i requisiti, che non l'abbia mai percepita o che l'abbia percepita da più di tre anni, nel caso in cui vi siano più dipendenti in tale condizione si procederà al sorteggio tra questi.
- 4) Nell'ipotesi in cui nell'anno vi sia un unico dipendente ad aver conseguito il punteggio di valutazione pari a 100 la maggiorazione gli verrà attribuita a prescindere dall'applicazione delle previsioni di cui al comma 3).

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
- a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario comunale, Responsabile del Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
- a.1) MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Punti 60.
Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 60%;
- b.1) ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo di anni cui attribuire i punti è di 5, per un massimo di 10 punti. Il punteggio derivante dalla suddetta assegnazione sarà riproporzionato su base 40%.
- c.1) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).
Le parti concordano di non applicare questo elemento al fine delle progressioni .
- d.1) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
- f) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 2) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4) al dipendente più anziano di età;
- g) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la

composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto d.1) del presente articolo;

- h) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- i) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- j) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1[^] gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

- 1) L'Ente corrisponde un'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) L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
 - a) Sono considerati a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - 1) 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - 2) 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - 3) 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; garantire il servizio di polizia mortuaria;
 - 4) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare

disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. 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. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente.

- b) Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Tale indennità compete a N. 1 dipendente Collaboratore Tecnico (ex Cat. B) dei Servizi Tecnici Comunali.

L'indennità viene quantificata nella misura di euro 3,60 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività e, comunque, entro il tetto massimo di euro 1.000,00 annui individuali (presunti 273 gg).

Tale indennità viene erogata una sola volta a consuntivo dell'anno precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

TOTALE: euro 1.000,00

Art. 10 - Risorse finanziarie di parte stabile: Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022) (ex Art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Viene riconosciuta la presente indennità di importo pari ad €. 3.000,00 per le attività relative ai servizi alla persona e per il servizio tributi dal mese di giugno 2023:

Elenco profili:

⇒ (ex Cat. B) Personale amministrativo Demografico /tributi unità n. 1 € 3.000,00

TOTALE: euro 3.000,00

Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 12 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1) Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse (quantificate nei prospetti allegati) saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito

Regolamento dell'Ente;

- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse (quantificate nei prospetti allegati) vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge (risorse quantificate nei prospetti allegati).
- 2) Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
 - 3) Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse – con atto del responsabile del Settore interessato.

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 13 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
- 2) Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14 –Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

- 1) L'art. 24, commi 1 e 4, del CCNL 2016-2018, stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità, per il quale è stabilito un compenso di Euro 10,33 per 12 ore al giorno. Nell'ente il suddetto servizio è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.

- 2) Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- 3) In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- 4) Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- 5) L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- 6) In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
- 7) La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

Si dà atto che tale istituto non è riconosciuto nell'ente.

Art. 15 – Turnazione (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
- 2) 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.
- 3) Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri previsti dall'art. 30 del CCNL 16 novembre 2022.

- 4) Al personale turnista dell'Ente è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022;
 - turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022;
 - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022.

L'indennità di cui al presente articolo non è corrisposta non essendoci personale in turno.

Art. 16 – Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

- Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
- La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
- In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare 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 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
- La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
- La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
- La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
- Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

L'importo del lavoro straordinario è di € 0,00

Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

- Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito

del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);

- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
- 2) Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
- 3) In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
- 4) Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
- 5) L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
- 6) L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
- 7) Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

- 8) I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
- 9) La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
- 10) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
- 11) I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
- 12) I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali la polizia municipale.
- 2) Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata 15 minuti o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria e di conseguenza l'uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:
 - dal lunedì al venerdì nelle fasce di apertura al pubblico degli uffici comunali
 - sabato dalle ore 8.30 alle ore 12.00
- 3) In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 19 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

- 1) I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022; la corresponsione dello straordinario avviene ogni tre mesi.
- 2) In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 15. Il numero massimo delle ore di cui al presente comma deve essere stabilito in sede di contrattazione integrativa, in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. o), del CCNL 16 novembre 2022.
- 3) Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
- 4) E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
- 5) Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
- 6) Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Nell'ente al momento non è prevista la banca ore.

Art. 20 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 ccnl 16 novembre 2022)

Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

- 2) In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
- 3) Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del ccnl 2019-2021, fatto

salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4) Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso ente utilizzatore e l'ente di appartenenza.

Nell'Ente non è previsto il buono pasto non essendoci rientri pomeridiani.

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1) Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1) Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ e fino ad esaurimento del budget a disposizione.

2) Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3) Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4) La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle

risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione

- 1) L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
- 2) Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
- 3) Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
- 4) Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
- 5) Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

- 1) L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 2) L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

- 3) L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE: date le ridotte dimensioni dell'ente, non c'è personale appartenente alla Polizia Locale.

Inoltre Le parti sindacali:

- 1) prendono atto che l'Amministrazione comunale ha messo a disposizione l'importo per i differenziali di €. 1.300,00 e concordano che il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 sono n. 2 (50% dei dipendenti dell'ente) di cui n. 1 operatore esperto tecnico (ex cat. B), n. 1 operatore esperto amministrativo (ex cat. B).
- 2) Concordano nella previsione di n.1 progetto con valenza pluriennale, ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) quantificati in €. 3.000,00 (n. 2 dipendenti) relativo alla sistemazione dell'archivio comunale.

Ogni interessato redigerà una relazione complessiva dei risultati raggiunti sia in termini qualitativi che in termini quantitativi al fine della valutazione.

- 3) Prendono atto che l'Amministrazione comunale, ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL 2019/2021 ed in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. 234/2021, per le annualità 2022 e 2023, ha messo a disposizione l'importo complessivo di € 1.353,20 (in misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 e al netto di oneri ed IRAP) che è stato ripartito in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 del suddetto CCNL.
- 4) Concordano che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei summenzionati istituti contrattuali andranno a rimpinguare la quota del Fondo destinata a compensare la Performance organizzativa.

Disposizioni finali

- 1) Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 2) Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Si allegano la costituzione del fondo ed il prospetto di utilizzo.

**Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 Orsara Bormida**

FONTE	Codice Tab. 15 Conto annuale	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI			
Art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018		Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	13.947,58
Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018		Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - DAL 2019	249,6
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2016-2018		Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	180,4
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 2016-2018		Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 2016-2018		Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 2016-2018		Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f) CCNL 2016-2018		solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 2016-2018		Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h) CCNL 2016-2018		Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
ART. 79 C12, LETT.B ccnl 2019-2021		INCREMENTO DI EURO 84,50 BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2018)	253,5
ART. 79 C12, LETT.D ccnl 2019-2021		DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI	91
ART.79 COMMA 1 BIS ccnl 2019-2021		TRATTAMENTO ECONOMICO AGGIUNTIVO	779
		##### ###	
TOTALE RISORSE STABILI			15.501
INCREMENTI VARIABILI			
Art. 67 comma 3 lett. a)		Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. a)		Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. (soggetti a limite)	
Art. 67 comma 3 lett. b)		Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)		Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (funzioni tecniche successive al 1/1/2018, avvocatura, ecc.)	
Art. 67 comma 3 lett. c)		Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICI.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)		Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)		Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)		Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)		Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)		Incremento max 1,2% monte salari 1997	541,4
Art. 67 comma 3 lett. i)		Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)		incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 31 dlgs 165/2001		Quote per trasferimento personale (n.1 Bdec. 01.07.2014)	1.775
Art. 68 comma 1		Residui anni precedenti di risorse stabili	
ART. 79 C C12, LETT.B) ccnl 2019-2021		UNA TANTUM ANNI 2021 E 2022 EURO 84,50 BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL	507
ART. 79 C C12, LETT.B ccnl 2019-2021		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	216
ART. 79 C C12, LETT.B ccnl 2019-2022		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. RECUPERO UNA TANTUM 2022	216
TOTALE INCREMENTI VARIABILI			3.256
TOTALE			18.757
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE			16.264
LIMITE FONDO 2016			19.071,9
EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*			-
TOTALE FONDO 2023			18.757

DISTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023			
DESTINAZIONE VOCI STABILI			
RISORSE STABILI €	descrizione	importi	fonte normativa
	Indennità di comparto	1.279,38 €	art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018
	Progressioni orizzontali storiche	2.290,58 €	art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018
	Progressioni orizzontali 2023 n. 2 da B4 a B5 dec. 01.01.2023 euro	1.300,00 €	
	Indennità specifica responsabilità	3.000,00 €	Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)
	Disagio operatore esperto	1.000,00 €	Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)
Tot. parz. utilizzo ris stabili		€ 8.869,96	
RISORSE VARIABILI €	DESTINAZIONE VOCI VARIABILI		
	Progetto Archivio	€ 3.000,00	Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022
	Rimborso arretrati PEO Pronzato D. 2020-2023	€ 1.260,00	
	Indennità condizioni di lavoro - disagio pronta disponibilità		Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)
	Incentivo tributi	€ 1.000,00	Art. 80 CCNL 2022 - INCENTIVI TRIBUTI
	Fondo Incentivo Tecnico	€ 1.000,00	Art. 80 CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE
Totale Utilizzo risorse variabili		€ 6.260,00	
Sub tot. utilizzo risorse stabili+variabili		€ 15.129,96	
	PERFORMANCE	€ 3.627,04	Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022
Totale utilizzo risorse		€ 18.757,00	

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

F.to Stefania Marravicini

LA DELEGAZIONE SINDACALE

F.to CSP FP Fabrizio Alpa

F.to RSU Massimo Lovisolo