

**COMUNE DI LAGNASCO
PROVINCIA DI CUNEO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2023– 2025
E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE DISPONIBILI PER
L'ANNO 2023**

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO DEFINITIVO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2023 – 2025

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, il giorno **21** del mese di dicembre, a seguito di regolare convocazione si procede alla sottoscrizione della presente proposta di accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo (chiamato CCDI) 2023-2025 e per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno **2023** tra la delegazione di parte pubblica, costituita da:

- PEZZINI Dr.ssa Roberta – Segretario Comunale

dalla delegazione sindacale interna (RSU) costituita dai Sigg.:

e le Organizzazioni sindacali di categoria, rappresentate dai Sigg.:

- DI STEFFANO Maurizio - per la C.I.S.L.

Vista la Determinazione N. 555 in data 17.11.2023 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 sulla base del nuovo CCNL 2022;

Vista la Deliberazione della G.C. n 95 del 23.11.2023 relativa alla costituzione della Delegazione trattante 2023 ai sensi dell'art.7 comma 3 de CCNL per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022;

Preso atto degli indirizzi impartiti dall'Amministrazione per la contrattazione;

Vista l'ipotesi di accordo stipulata in data 06.12.2023;

Dato atto che sul contratto definitivo è stata acquisita la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria dal Responsabile dell'area finanziaria e del responsabile del segretario comunale;

Dato atto che è stato rilasciato il parere dell'Organo di revisione;

Le parti come sopra convenute concordano:

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- 1.** Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
- 2.** Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
- 3.** Il CCDI è relativo al triennio 2023.-2025. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
- 4.** Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

- 1.** La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
 - differenziali di progressioni economiche;
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.
- 2.** Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.
- 3.** Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

¹ a) premi correlati alla *performance* organizzativa;

b) premi correlati alla *performance* individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Con Determinazione n. 555 in data 17.11.2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 per un totale di **Euro 47.519,36** di cui Euro 27.457,36 per la parte stabile ed Euro 20.062,00 per la parte variabile. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al successivo art. 4 del presente contratto integrativo.

6. Al presente contratto vengono allegati i prospetti dimostrativi della costituzione del fondo 2023 che fanno parte integrante e sostanziale del presente atto.

Art. 4

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

1. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

2. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della performance) che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti di premialità del personale dipendente.

4. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi.

5. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di servizio sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

6. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in un'unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento;

7. 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. 5

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. A norma dell'art. 14, c. 3, CCNL 16 novembre 2022, la progressione economica all'interno delle aree (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili

della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Le parti provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa – a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto, l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
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:
 - a) **media delle ultime tre valutazioni** individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità;
 - b) **esperienza professionale**. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; si quantifica in 0,66 punti per ogni mese trascorso dall'ultima PEO o nuova assunzione o verticalizzazione.
 - c) **ulteriori criteri**: attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione. Si valuta con un punteggio di 2,5 punti per ogni partecipazione ai corsi di formazione della durata superiore a 8 ore, sino ad un massimo di 4 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria.
5. La ponderazione dei criteri di cui alle lettere a) e b) è rispettivamente pari al 50% e al 40% del peso totale².
6. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza nell'ordine:
 - Al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente.
 - Al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - Al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
 - Al dipendente più anziano di età.
7. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nell'area, il Responsabile del Servizio Personale procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni e procede alla compilazione di una scheda per ciascun dipendente.
8. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione. In caso di opposizioni allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Servizio Personale decide in via definitiva.
9. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.
10. Per l'anno 2023 il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno è pari a: **N. 1 differenziale stipendiale per la categoria C e N. 1 differenziale stipendiale per la categoria D in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.**

² In ogni caso al criterio della media delle valutazioni non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale e al criterio dell'esperienza professionale non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

11. Visto il carattere sperimentale e di prima applicazione, le parti concordano che potranno essere effettuate eventuali modifiche negli anni successivi.

Art. 7

INDENNITÀ “CONDIZIONI DI LAVORO”

(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità “condizioni di lavoro” si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. 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.
3. Si conviene che le attività di cantoniere rientrino nella categoria di attività a rischio per le quali si riconosce l'indennità giornaliera di **euro 8,00**.

Art. 8

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

Al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 2022 è correlata all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, che vadano oltre i normali compiti d'ufficio resi dai dipendenti in ragione della categoria di appartenenza, senza tuttavia determinare lo svolgimento di mansioni superiori (parere Aran Ral n.1464 del 08.08.2012.) e viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- b) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite, anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione.

Per l'anno 2023 l'ammontare delle risorse destinate a remunerare le specifiche responsabilità di cui al presente articolo viene quantificato in € 10.000,00.

Si riconoscono quali funzioni di particolare responsabilità:

- **Istruttore Ufficiale di anagrafe, stato civile: euro 3.000,00**
 - **Istruttore Responsabile procedimenti servizi amministrativi e sociali: euro 3.000,00**
- c) Le indennità di cui al presente articolo legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, sono revocabili, soggette a verifiche, revisioni ed integrazioni e la loro corresponsione è subordinata alla verifica dell'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati. Sono inoltre proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 9
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 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'osservazione delle disposizioni indicate dall'art. 82, CCNL 16 novembre 2022, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.
3. Al momento non si prevede l'attivazione di iniziative di welfare integrativo.

Art.10
SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO
(art. 35 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'Ente si impegna con decorrenza dall'esercizio 2024 a valutare l'applicazione dell'istituto del buono pasto, determinando il valore in relazione ai vincoli di bilancio e nei limiti delle disposizioni di legge.

Art. 11
BANCA DELLE ORE
(ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 33, CCNL 16 novembre 2022 contiene, su richiesta del dipendente non titolare di incarico di EQ, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
 1. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 100.
 2. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e il recupero.
 3. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di straordinario legate alle attività effettuate in occasione delle elezioni.

Art. 12
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è previsto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (trasporto scolastico, polizia municipale).
2. La flessibilità è consentita in ingresso e in uscita di mezz'ora, nel rispetto dell'orari di apertura al pubblico dell'ufficio.
3. Le parti convengono che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chiedi di utilizzare temporaneamente ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 13
COMPENSI ISTAT
(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022.

Art. 14

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance definisce, secondi i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alle erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 15

CRITERI RIPARTIZIONE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 45 DEL D.LGS 36/2023

1. La quota dell'80% relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al D.Lgs 36/2023 (Codice).

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

3. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione.

4. La disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.

5. Al momento è attualmente in servizio un unico dipendente presso l'Ufficio Tecnico comunale. Qualora, a seguito di future assunzioni, le funzioni tecniche vengano svolte da parte di un gruppo di lavoro, la suddivisione degli incentivi verrà effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione

svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione che verranno stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

6. **Esclusione dalla disciplina dell'incentivo.** Sono esclusi dall'incentivazione:
 - a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b) i lavori, di non particolare complessità, la cui realizzazione non preveda nessun livello di progettazione;
 - c) gli acquisti di beni e servizi nel caso in cui non venga nominato un direttore dell'esecuzione;
 - d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56.
 - e) i lavori in amministrazione diretta.
7. **Centrali di committenza.** In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo nella misura stabilita dagli specifici accordi convenzionali.
8. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.
9. L'art. 45 del Codice prevede il riconoscimento ai dipendenti della centrale di committenza di una quota non superiore al 25% della misura complessiva dell'incentivo.
10. **Quota del 20 per cento.** La quota di cui all'art. 45, comma 5, del codice, è incrementata da:
 - la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente previsto dal codice.
 - la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte;
 - la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.
11. **Incentivo per lavori - Disciplina delle varianti.** Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.
12. **Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione.** Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo è ridotto di una quota come indicato nella tabella A.
13. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), sarà corrisposto un incentivo decurtato di quota come indicato nella tabella B.

Riduzione incentivo

Tabella A Tempi di esecuzione

Entro il 20% del tempo contrattuale 10%

Dal 21% al 40% del tempo contrattuale 30%

Oltre il 40% del tempo contrattuale 50%

Tabella B- Costi di realizzazione

Entro il 20% dell'importo contrattuale 20%

Dal 21% al 40% dell'importo Contrattuale 40%

Oltre il 40% dell'importo contrattuale 60%

Liquidazione dell'incentivo

La liquidazione del compenso è effettuata dal Responsabile competente su proposta di provvedimento predisposto dal il RUP che attesti l'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, e che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto della rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

Art. 16

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.

Art.17

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 100, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.
3. L'indennità di servizio esterno:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. La misura dell'indennità, per il personale di Polizia Municipale, che svolge la prestazione lavorativa per almeno 6 ore, di cui almeno 3 ore prestate in servizio esterno è **pari a euro 5,00 al giorno.**

Art. 18

PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 98, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82, CCNL 16 novembre 2022;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. L'ente si impegna a concordare la destinazione, a partire dal 2024, di una quota dei proventi in esame per le finalità di cui al comma 1, nel rispetto dei vincoli del fondo.

Art. 19

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
 2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.
- Letto confermato e sottoscritto:

F.to PEZZINI D.ssa Roberta – Segretario Comunale

dalla delegazione sindacale interna (RSU) costituita dai Sigg.:

e le Organizzazioni sindacali di categoria, rappresentate dai Sigg.:

F.to Maurizio DI STEFFANO C.I.S.L.

Costituzione del Fondo risorse decentrate ANNO 2023 contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022 (ALL. A)		
Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 79, comma 1 e 1 bis del CCNL 16.11.2022	la PARTE STABILE del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:	
	risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), del CCNL 21 maggio 2018	
	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 (confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi ,importo delle risorse stabili 2017 certificato dall'Organo di Revisione);	
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018	€ 11.732,73
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	€ 1.449,11
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	€ 0,00
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito , anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	€ 0,00
ARTICOLO 79, COMMA 1 lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario , ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€ 0,00
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera c)	Art. 67 - comma 2 - lett. h): risorse stanziate per incremento stabile della dotazione organica	€ 12.527,20
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016 (A)		€ 25.709,04
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett. a): importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, (n. 5 dipendenti) a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 416,00
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera a)	Art. 67 - comma 2 - lett b): di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali ; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 409,32
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera b)	un importo a base annua pari a € 84,50 per unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/2018 (n.5dipendenti);	€ 422,50
ARTICOLO 79, comma 1 - lettera d)	un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	€ 500,50
ARTICOLO 79, comma 1 bis	risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D3. (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale) - decorrenza 1°/4/2023;	€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016 (B)		€ 1.748,32
TOTALE RISORSE STABILI (A + B)		€ 27.457,36

Costituzione del Fondo risorse decentrate ANNO 2023 contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022 (ALL. A)			
Disposizione	Descrizione		Importo
RISORSE VARIABILI Articolo 79 commi 2 e 3 CCNL 16.11.2022	Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:		
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. d): Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione , computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	€	0,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera b)	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€	2.717,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. j): Importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi	€	0,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. k): a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e)	€	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE DEL FONDO (C)		€	2.717,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera d)	eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€	0,00
	EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI SOLO PARTE STABILE - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	€	
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (ISTAT - Censimento) - escluso oneri e irap	€	2.000,00
risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI (Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018); escluso oneri e irap	€	2.000,00
	Incentivi funzioni tecniche - dal 01/01/2018 - art. 113 D.LGs. 50/2016 (Corte di Conti - Sez. Autonomie - deliberazione n. 6/2018/QMIG); escluso oneri e irap	€	10.000,00
	Compensi per sponsorizzazioni (art. 43 Legge n. 449/1997) che trovano copertura finanziaria in trasferimenti operati da soggetti privati in esecuzione di specifico contratto di sponsorizzazione (Corte di Conti - Sez. Liguria - deliberazione n. 105/2018/PAR); escluso oneri e irap	€	0,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. b): quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; (Piani di Razionalizzazione della spesa)	€	0,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 lett. a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, tenuto conto anche di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 e dall'art. 56 ter CCNL 2016/2018 (servizi resi a terzi) escluso oneri e irap ;	€	0,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera a)	Art. 67 - comma 3 - lett. f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (quota parte rimborsi spese notifiche atti messi notificatori); escluso oneri e irap	€	0,00
ARTICOLO 79, comma 2 - lettera c)	risorse finalizzate ad adeguare la "disponibilità" del fondo sulla base di scelte organizzative e gestionali anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato (comprese anche le somme destinate ad incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi - art.56 quater ccnl 2016/2018). ove sussista la capacità di spesa nel bilancio. EX ART. 15, COMMA 5, DEI CCNL PRECEDENTI ORA DISAPPLICATO	€	
ARTICOLO 79, comma 5	un importo a base annua pari a € 84,50 per unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/2018 (n. 5 dipendenti); solo per l'anno 2023, relativo al 2021 e 2022	€	845,00
ARTICOLO 79, comma 3	0,22% del monte salari 2018 (ove sussista la capacità di spesa nel bilancio) finanziabile solo in caso di scelte organizzative e gestionali e di politica retributiva connesse ad assunzioni di personale anche a t. d.	€	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO (D)		€	14.845,00
TOTALE RISORSE VARIABILI (C + D)		€	17.562,00
TOTALE FONDO 2023 (STABILE + VARIABILE)		€	45.019,36

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate nonché delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL del 21.5.2018 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale determinato per l'anno 2016

TOTALE GENERALE FONDO 2023	€	45.019,36
risorse stabili + variabili 2023 ESCLUSE dal limite del Fondo 2016	-€	16.593,32
risorse 2023 per posizioni organizzative DA SOMMARE al limite del Fondo 2016	€	37.108,00
TOTALE FONDO 2023 SOGGETTO A LIMITE DEL FONDO 2016	€	65.534,04
RISORSE PER LAVORO STRAORDINARIO 2023	€	0,00
TOTALE FONDO 2016	€	75.163,20
VERIFICA LIMITE 2016		LIMITE OK