

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 8 CCNL 16/11/2022. CRITERI E MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ, NONCHE' DISCIPLINA DELLE MATERIE DI CUI ALL'ART. 7 DEL CCNL 16/11/2022: ANNI 2023-2025

COMUNE DI PADERNO DUGNANO

In data 21/09/2023 tra il presidente della delegazione trattante di parte pubblica,

Paola Maria Xibilia – Presidente della delegazione



autorizzato alla sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo con delibera di Giunta Comunale n. 96 del 07/09/2023

e

la delegazione trattante di parte sindacale composta da:

per le r.s.u.:

Asnaghi Valentina

Ferrari Roberto

Formichelli Rosa

Lentini Vittoria

Metta Rosanna

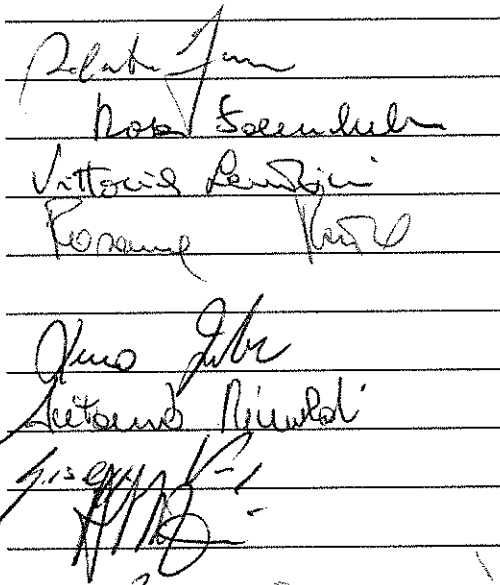
Mutti Fernanda

Quitadamo Lino

Rinaldi Antonio

Vismara Giuseppe

Zorzi Alberto




per le oo.ss.:

Bonfanti Alexandra per la C.G.I.L. FP

Agostino Vigna per la C.I.S.L. FPS

Tosoni Amilcare per la C.I.S.L. FPS

Novelli Fabio per la U.I.L. FPL



viene stipulato il seguente accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2023 "Criteri e modalità di ripartizione delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché disciplina delle materie di cui all'art. 7 del CCNL 16/11/2022: anni 2023-2025"

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Il comune di Paderno Dugnano, dal canto suo:
 - il pareggio di bilancio, come risulta dalle certificazioni agli atti dell'ente, rilasciate dal direttore finanziario e dal collegio dei revisori;
 - ha attivato sin dall'anno 2000 un sistema di valutazione delle prestazioni del personale, improntato attualmente all'osservazione di tre piani: i risultati su obiettivi personali e/o di gruppo, la qualità della prestazione personale e l'arricchimento professionale nel tempo;
 - è dotato di un sistema di monitoraggio quadrimestrale con report finale d'esercizio sugli obiettivi e sulle attività ordinarie che ne misurano l'andamento in relazione agli obiettivi attesi sia in termini quantitativi, sia in termini qualitativi (miglioramento delle performance). Entrambi i monitoraggi sono certificati dal competente servizio;
 - l'incidenza della spesa del personale sulle spese correnti, con riferimento all'anno 2023 e alla data del presente atto, è pari al 27,84 %;
 - nel 2016, la direzione del personale ha proceduto ad effettuare la ricognizione dei fondi del personale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 16/2014 e secondo le indicazioni operative contenute nella circolare a firma dei Ministri della Funzione Pubblica, del Ministro dell'Economia e del Ministro degli Affari Regionali del 8/8/2014. L'attività è stata conclusa con le Determinazioni n. 933/2016 e n. 983/2016;
 - con Deliberazione del C.C. n. 58 del 28/11/2022 sono stati stanziati a Bilancio gli aumenti contrattuali, calcolati nelle modalità di cui all'art. 76 del CCNL 2019-2021, già in quota parte accantonati ed applicati con Determinazione nr. 999 del 12/12/2022;
 - Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 22/12/2022.
3. Le parti si danno reciprocamente atto anche di quanto disposto dal Titolo II – Capo I - del CCNL 16/11/2022 "Sistema delle relazioni sindacali". A tal fine, il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
4. Le parti, nel rispetto dei ruoli, tendono ad assicurare gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto. Tra questi: miglioramento della funzionalità dei servizi;



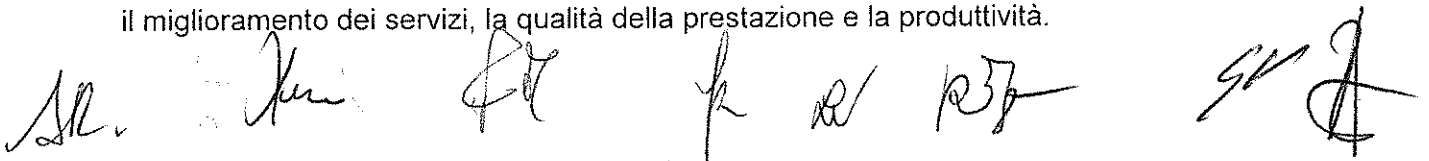
accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa; accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali; la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza dell'ente; prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dall'ente.

5. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 16/11/2022). Per le parti di carattere generale, laddove non diversamente disciplinato dal presente contratto, si rimanda a quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 e dai contratti collettivi nazionali di comparto, per le parti non disapplicate.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato in cui si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
2. Il presente contratto, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022, ha validità per gli anni 2023, 2024, 2025. Per tutte le indennità e gli istituti previsti dal presente contratto, disciplinati in maniera differente dal precedente accordo, a valere dalla data di sottoscrizione.
3. In relazione a quanto precede si intende applicabile nella vigenza del presente contratto, la disciplina contrattuale vigente nell'ente, non espressamente modificata o abrogata dal presente CCDI.
4. Le clausole contrattuali possono essere formalmente disdettate da una delle parti mediante nota da trasmettere all'altra parte con almeno tre mesi di anticipo sulla data prevista per la loro cessazione. In tali casi le parti si impegnano ad avviare le trattative entro i trenta giorni successivi alla presentazione di almeno una piattaforma da parte della RSU e/o delle organizzazioni sindacali territoriali e/o di una proposta del comune.
5. In ogni caso le disposizioni contrattuali oggetto di disdetta rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
6. Qualora, nel corso di vigenza del presente contratto integrativo, dovesse entrare in vigore una normativa o essere stipulato un contratto collettivo nazionale che disciplini la materia delle risorse destinabili alla contrattazione integrativa e delle modalità del loro impiego, il presente contratto si intenderà automaticamente disapplicato, salvo che le parti decidano, entro due mesi dalla stipula del contratto collettivo nazionale o dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni normative, di confermare talune specifiche discipline in esso contenute. A tal fine il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
7. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.



Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 8, comma 7, del CCNL del 16/11/2022 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'eventuale elezione

Art. 4

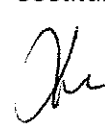
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo 2 - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022, e sostituisce la clausola



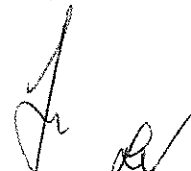
controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Gli incontri delle delegazioni trattanti avvengono, previa richiesta scritta di una delle parti, con preavviso di almeno cinque giorni lavorativi rispetto alla data proposta per l'incontro; la parte ricevente può chiedere il rinvio entro un massimo di altri cinque giorni lavorativi. Nel caso del confronto valgono i termini previsti dalla contrattazione collettiva nazionale; eventuali rinvii possono essere richiesti purché non pregiudichino il termine dei trenta giorni previsti per la chiusura della fase concertativa.
3. La richiesta di convocazione contiene l'ordine del giorno della riunione ed eventuale copia di documenti a supporto degli argomenti da discutere. La riunione è sempre valida quando sono rispettate le regole per la sua corretta convocazione.
4. Le sedute delle delegazioni sono verbalizzate a cura dell'ente. Di norma i verbali della seduta precedente, che contengono soltanto il sunto degli argomenti trattati e delle posizioni espresse, sono trasmessi alle parti interessate. Chiunque intenda far inserire a verbale una posizione specifica dovrà far pervenire al verbalizzante la propria dichiarazione che verrà allegata al verbale.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta, via posta elettronica, almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente.
6. Le ipotesi di accordo emerse durante l'incontro sono siglate nella seduta stessa dai partecipanti. Gli Accordi sottoscritti e i verbali degli incontri saranno forniti in copia ai soggetti firmatari in modalità digitale.
7. Gli istituti dell'informazione e del confronto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 4 e 5 del CCNL 16/11/2022.
8. Ai sensi dell'art. 6 del CCNL 16/11/2022, si dà atto che sono state trasmesse le comunicazioni alle OO.SS. per la costituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione.



Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali. Esso è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, nonché alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione o del confronto le parti non possono assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette in ordine alle materie oggetto di contrattazione, e confronto prima dei tempi fissati dal CCNL, dal presente accordo o delle relative leggi
3. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Art. 8

Materie oggetto di contrattazione e di confronto

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, con le integrazioni di cui agli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, salvo quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti in materia.
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 8 del CCNL del 16/11/2022, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie e nelle modalità indicate dall'art. 8, comma 5 e comma 6 del CCNL 16/11/2022.
3. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di confronto previste dall'art. 5 del CCNL 16/11/2022.
4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente articolo, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 9

Modalità di confronto

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 5, del CCNL 16/11/2022, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 6 del presente contratto può attivare il confronto, entro 5 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, per posta elettronica, alla controparte. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di confronto.
2. Il confronto si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il decimo giorno dalla ricezione della richiesta. Durante il confronto le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. Il confronto si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.
4. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti al confronto da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 10

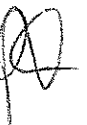
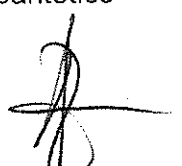
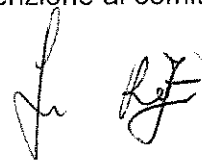
Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, confronto e consultazione.
3. Relativamente alle informazioni, saranno indirizzate a tutti i componenti la delegazione trattante di parte sindacale e effettuate a mezzo mail.
4. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi previsti dalla Legge.

Art. 11

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, è stato costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo.



Titolo III
DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 12

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

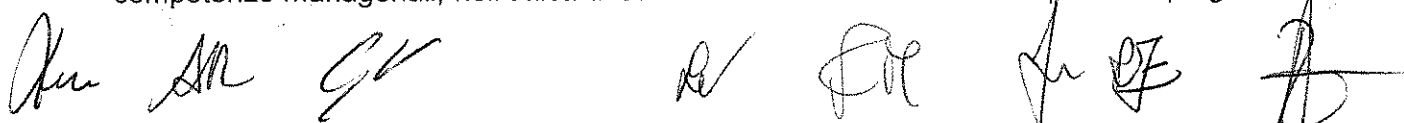
1. L'Amministrazione si impegna a dare continua e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. A tal fine, le parti riconoscono che nell'ente è stato attuato un servizio di prevenzione e protezione per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e che è attivo un piano pluriennale e annuale di interventi sulle strutture, sulle persone e sulle procedure di lavoro al fine di ridurre al minimo i fattori di rischio connessi con le attività lavorative
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare le R.S.U./OO.SS. in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. Le RSU si impegnano a rinnovare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza entro trenta giorni dalla scadenza del loro incarico. Il Comune si assume l'impegno di sottoporre gli stessi ad adeguati percorsi formativi coerentemente con quanto disposto dalla normativa vigente nel tempo per contenuti e durate minima prevista. L'attività di formazione e quella di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nei casi previsti dalla normativa in materia, non incidono sui permessi orari agli stessi assegnati.
6. L'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è autonoma rispetto a quella negoziale delle OO.SS. e R.S.U., che sono gli unici soggetti aventi titolo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
7. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del D.Lgs 81/08 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza.



Art. 13

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente, in linea con quanto definito dagli artt. 54-56 del CCNL 16/11/2022, ritenendo la formazione una dimensione costante e fondamentale del lavoro, nonché una leva strategica per l'evoluzione professionale, promuove l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e con un taglio operativo fondato sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di valorizzare percorsi di sviluppo crescita professionale attinenti i profili lavorativi, che assicurano l'operatività dei servizi e intervenendo sulle maggiori criticità.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2023-2025, destina al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto comunque dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni o società di formazione opportunamente selezionate, le seguenti tipologie di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale dedicati al personale neoassunto: al momento del nuovo inserimento sarà co-progettata l'attività di formazione e affiancamento più opportuna in termini di operatività, con l'obiettivo di acquisire le conoscenze tecnico-specialistiche più rilevanti.
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti; tali corsi sono da effettuarsi, di norma, nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa, sempre co-progettando le migliori soluzioni ed opportunità formative;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, in ambito tecnico-specialistico: con apposita domanda individuale sulla base di soluzioni attive in abbonamento o su richiesta ad hoc del personale interessato;
 - interventi formativi a tema trasversale, progettati sulla base del bisogno formativo mappato;
 - Adesione ad opportunità formative a livello nazionale tramite SNA, Inps (Valore PA) e programmazione digitale su piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto e secondo i principi di cui agli artt. 54-56 del CCNL 16/11/2022, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici, sostenendo l'organizzazione nel processo di transizione al digitale e di semplificazione;
 - sostenere i valori di etica pubblica; la motivazione e il senso di appartenenza;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta in un processo di condivisione e scambio;
 - sostenere lo sviluppo professionale dei profili direttivi con particolare attenzione alle competenze manageriali, nell'ottica di sensibilizzare e accrescere la capacità di progettare,




di innovare, di agire il ruolo rapportandosi ad un cambiamento valoriale della Pubblica Amministrazione, con una visione sempre più orientata ad un agire in relazione ai bisogni dell'utenza esterna;

- supportare i servizi di front office nella relazione con l'utenza esterna ed il miglioramento del servizio, valutando opportune azioni formative;
 - favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle loro potenzialità, anche in funzione della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul luogo di lavoro in applicazione della normativa vigente mediante la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008, in un'ottica di superamento della logica di adempimento ma seguendo l'idea di sviluppare il senso di responsabilità rispetto all'applicazione della norma;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale rispetto al ruolo ricoperto e alle attività professionali svolte, attivando interventi formativi che possano approfondire conoscenze e competenze sia tecnico-specialistiche che trasversali e interdisciplinari, anche in un'ottica valoriale rispetto al contesto organizzativo di riferimento;
 - supportare la formazione tecnico-normativa del personale che risulta iscritto agli albi professionali che opera all'interno dell'Ente.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive oppure organizzati internamente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo quanto previsto dall'art. 55 del CCNL 16/11/2022.
6. L'attività formativa di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano triennale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti. Il Piano formativo sarà redatto in seguito alla realizzazione di un'analisi dei bisogni formativi condotta internamente all'Ente e redatto sulle linee di riferimento delle attività formative confrontate tra le parti.
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, solo ai fini dell'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente certificato.

Art. 14

Orario di lavoro e buono pasto

1. Le parti concordano che le articolazioni dell'orario di lavoro vengono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina delle relazioni sindacali di cui al titolo II del CCNL 16/11/2022, tenendo conto dei seguenti criteri: a) ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, b) miglioramento della qualità delle prestazioni, c) ampliamento delle fruibilità dei servizi da parte dell'utenza e d) eventuale miglioramento dei rapporti funzionali con altri enti pubblici.



2. Le parti riconoscono che i mutamenti dei modelli organizzati dell'età dei lavoratori dell'ente, anche in considerazione delle politiche di contenimento della spesa di personale nella PA, fanno emergere nuove criticità in tema di regolazione degli orari di lavoro.
3. Le parti concordano sul fatto che eventuali rimodulazioni dell'orario di servizio non debbano in alcun modo incidere sugli standard quantitativi e qualitativi dei servizi erogati alla città e che di ciò si terrà conto nei fabbisogni triennali di personale e nella definizione delle risorse da destinare al lavoro straordinario per gli ambiti organizzativi interessati alla eventuale nuova articolazione, in modo che l'operazione avvenga, per l'amministrazione, senza oneri aggiuntivi rispetto a quelli attualmente sostenuti.
4. L'Ente, nell'ambito della propria funzione organizzativa e in relazione alla salvaguardia dei livelli di professionalità acquisita dal personale, può valutare, caso per caso e per periodi limitati, l'autorizzazione di particolari articolazioni dell'orario di lavoro nel rispetto dell'orario settimanale a tempo pieno, sempreché da ciò ne consegua anche un beneficio per l'organizzazione nello svolgimento dei propri fini istituzionali.
5. Le parti concordano, ai sensi dell'art. 7 , c. 4, lett. s) del CCNL 16/11/2022, che l'eventuale superamento del limite individuale di 180 ore di lavoro straordinario è consentito, nei limiti quantitativi previsti dall'art. 32 del CCNL. 16/11/2022, esclusivamente:
 - a) per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;
 - b) per interventi connessi al servizio di pronta reperibilità.
6. Le parti confermano, anche ai sensi dell'art. 7 , c. 4, lett. o) del CCNL 16/11/2022, che il limite massimo di ore accantonabili sul conto individuale del lavoratore (banca ore) è pari a 36. Oltre tale limite il comune, a mezzo del competente servizio, è autorizzato ad effettuare il pagamento delle ore eccedenti su indicazione del dirigente del settore di appartenenza. Le ore accantonate nel corso di un anno solare, ed entro il limite massimo sopra stabilito, devono essere fruite entro l'anno solare successivo.
7. Le parti definiscono, in ragione di quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. n) del CCNL 16/11/2022, che, tenuto conto delle esigenze organizzative, il limite del 25% dei rapporti a tempo parziale sulla dotazione organica complessiva per ciascuna categoria, possa essere eventualmente esteso in un ulteriore limite massimo del 5%, solo in presenza di gravi e documentate situazioni familiari. Resta inteso che le modalità operative dell'istituto di cui al presente comma e la valutazione delle priorità, in caso le richieste eccedano il contingente fissato, vengono disciplinate dall'art. 53 del CCNL 21/5/2018.
8. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 56-ter del citato CCNL 21/5/2018, in caso di attività svolte di domenica o nei giorni di riposo settimanale da parte del personale di Polizia Locale, le ore di servizio aggiuntivo rese al di fuori dell'orario di ordinario di lavoro per attività di sicurezza e di polizia stradale danno diritto, oltre al compenso, anche al riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
9. Il compenso di cui al comma 8 del presente articolo, può essere disciplinato attraverso le seguenti forme: a) una quota di risorse per finanziare progetti specifici, come disciplinato dall'art. 8 del regolamento sulla premialità; b) per le iniziative di carattere privato e finanziate dai privati stessi, previa approvazione di apposita disciplina regolamentare, ai sensi dell'art. 56-ter, c. 4 del CCNL 21/5/2018, con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 16/11/2022. Nell'ipotesi di cui al punto b) del comma 9, le ore aggiuntive di straordinario non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo



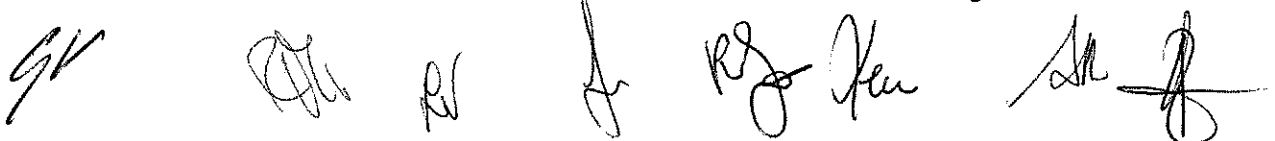
individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, c. 4 del CCNL 1.4.1999 e all'art. 32, c. 3 del CCNL 16/11/2022, non rientrando nel tetto massimo spendibile per i compensi di lavoro straordinario.

10. Le parti concordano di confermare l'applicazione dell'orario di servizio delle 35 ore settimanali, previsto dall'art. 22 del CCNL 01/04/1999, ai dipendenti che operano nei seguenti servizi: a) Polizia locale: Ufficiali – Agenti. L'applicazione del suddetto istituto contrattuale deve, di norma, tendere a una contestuale riduzione delle prestazioni straordinarie e la diversa organizzazione dei turni, bilanciando con i risultati di produttività ottenuti i maggiori oneri correlati alla riduzione dell'impegno lavorativo settimanale a parità di stipendio.
11. Nell'ente viene garantito il buono pasto sostitutivo del servizio mensa alle modalità previste dagli artt. 34 e 35 del CCNL 16/11/2022. Il buono pasto è riconosciuto qualora la prestazione lavorativa ecceda le 6 ore, secondo le modalità di cui all'art. 35, c. 2 del CCNL 16/11/2022. La collocazione temporale della pausa pranzo è definita in relazione all'organizzazione dei servizi ed è fissata nella fascia oraria tra le ore 12.30 e le ore 14.30 (inizio fascia pomeridiana).
12. Le parti danno atto che il valore del buono pasto non è oggetto di contrattazione, e che la quantificazione del suo valore dovrà essere corrispondente alla somma che rimane a carico del comune ai sensi dell'art. 35, comma 4 del succitato CCNL, assoggettabile alle ritenute di legge. In relazione alle disponibilità di bilancio accertate, il valore del buono, alla data della sottoscrizione del presente contratto, viene quantificato in € 7,00.
13. Il diritto a percepire il buono pasto sostitutivo è garantito al lavoratore turnista, che dopo aver prestato il proprio orario lavorativo giornaliero di sei ore sia autorizzato a prestare lavoro straordinario senza interruzione di turno, fruendo della prevista pausa di 30 minuti alla fine della propria attività lavorativa, comprensiva della prestazione straordinaria.
14. Il personale turnista della Polizia Locale e il personale educativo dei nidi comunali, in caso di maturazione del diritto al buono pasto, sono autorizzati a fruire della pausa per la consumazione dei pasti della durata di 30 minuti all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, fermo restando l'attribuzione del buono stesso. La stessa disposizione si applica al personale autorizzato a svolgere lavoro straordinario in occasione di elezioni (politiche, amministrative o europee) o consultazioni referendarie, qualora non sia possibile effettuare una pausa per esigenze legate al buon andamento delle operazioni elettorali.

Art. 15

Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa

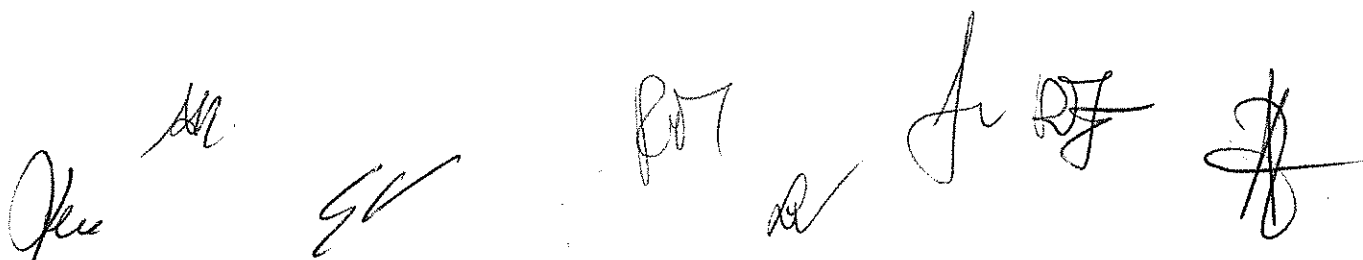
1. Il personale ha la facoltà, di norma e senza preventiva autorizzazione, di usufruire di una flessibilità dell'orario di lavoro in ingresso e in uscita fino a 30 minuti. Non è in nessun caso possibile utilizzare la flessibilità anticipando l'orario di ingresso mattutino, prima dell'inizio dell'orario di lavoro. E' comunque fatto salvo l'obbligo di garantire la presenza del personale addetto all'erogazione dei servizi all'utenza negli orari previsti dall'Amministrazione Comunale. L'assetto organizzativo della PL e quello del personale educativo non è di norma compatibile con l'istituto della flessibilità.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è possibile – compatibilmente con le esigenze di servizio e fatto salvo quanto già previsto dal comma 1 – richiedere una fascia di elasticità dell'orario di ingresso e di uscita fino a



90 minuti. La preventiva espressa autorizzazione da parte del direttore del settore interessato è sempre subordinata a garantire adeguata efficienza ai servizi di competenza.

3. Fermo restando l'obbligo di garantire una presenza minima giornaliera (definita con apposita circolare nel rispetto dei criteri approvati dal presente contratto), il dipendente che si avvale della flessibilità giornaliera in entrata e in uscita è tenuto a recuperare l'eventuale debito orario giornaliero entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Alla fine del bimestre, l'eventuale residuo negativo, che non sia stato oggetto di compensazione, potrà essere convertito in ferie, recupero banca ore/straordinario, permessi, ovvero con la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Altre forme di ulteriore flessibilità, rispetto a quelle di cui ai punti precedenti, possono essere concesse, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai dipendenti che ne facciano richiesta e sempre che si trovino nelle situazioni espressamente indicate all'art. 36, c. 4 dell'art. CCNL 16/11/2022.
5. Per i titolari di posizione organizzativa l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì. Si applicano le disposizioni riguardanti l'obbligo del rispetto della fascia di presenza obbligatoria giornaliera, ma il recupero può essere effettuato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità concordate con il dirigente.
6. E' cura del servizio organizzazione e risorse umane adeguare, sul tema, qualora necessario le disposizioni vigenti nell'Ente a quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 e al presente CCDI, non oltre quattro mesi dalla sua sottoscrizione.
7. Le parti, nel condividere gli obiettivi previsti dal titolo VI del CCNL 16/11/2022 ("Lavoro a distanza"), rimandano a quanto previsto nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile, inserito nel PIAO dell'Ente.
8. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, c. 4, lett. c) del CCNL 16/11/2022, al fine di realizzare una migliore rispondenza dell'attività produttiva dell'Ente alla domanda di servizi da parte dell'utenza, le parti danno atto della sperimentazione già in atto dell'articolazione multi-periodale dell'orario di lavoro contrattuale, riferita a categorie di personale dipendente a tempo pieno. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario potrà essere effettuata:
 - in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
 - in relazione a particolari progetti dell'amministrazione, che richiedano (per particolari periodi dell'anno) attività prestata in orario serale.

I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.



Art. 16

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza e welfare integrativo

1. L'Amministrazione, compatibilmente con le capacità di spesa e dei limiti di cui all'art. 79, c. 6 del CCNL 16/11/2022, si impegna a favorire la piena attuazione di quanto previsto dall'art. 82 e dall'art. 98 del CCNL 16/11/2022 in materia, rispettivamente, di welfare integrativo e utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.
2. Restano confermate le misure relative alle prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza confermando la quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni previste nel Bilancio 2023-2025. Le modalità attuative saranno gestite nelle modalità di cui all'art. 98, c. 1, lett. a) del CCNL 16/11/2022.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti dell'Ente, per l'attuazione delle finalità di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022, sono sostenuti oltre che mediante l'utilizzo delle risorse già previste per le medesime finalità nel Bilancio 2023-2025, anche con una eventuale quota parte di risorse del fondo, individuate nella parte relativa alla ripartizione delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 (allegato sub. 2 al presente accordo). Le misure di welfare integrativo, per la durata del presente contratto, saranno disciplinate con successivo e separato atto.

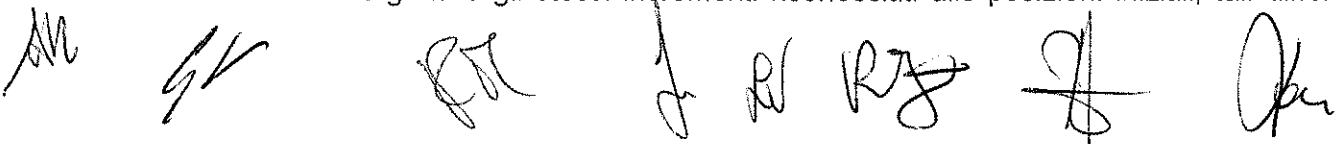
TITOLO IV

RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 17

Quantificazione delle risorse: costituzione del fondo

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Dal 2023, per il triennio 2023-2025, dal 2023 la **parte stabile** del Fondo è costituita annualmente dalle seguenti risorse:
 - a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018,
 - b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16/11/2022 (l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021),
 - c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale,
 - d) un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del CCNL 16/11/2022 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze

A series of handwritten signatures in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately eight distinct signatures of varying lengths and styles.

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.

Inoltre, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile del fondo confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3-B1 e D3-D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 del CCNL 16/11/2022 (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e quelle dei profili della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

3. Il fondo risorse decentrate può essere alimentabile con importi variabili di anno in anno dalle seguenti voci:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21/05/2018;
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa,
- c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse eventualmente previste all'art. 98 comma 1 lettera c) del CCNL 16/11/2022. Le suddette risorse possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le condizioni meglio specificate dall'art. 8 dalla Disciplina della premialità allegata al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.
- d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999.

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021, L'Ente incrementerà, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 16/11/2022, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018.

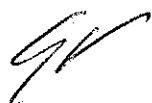
5. Limitatamente all'anno 2023, ai sensi di quanto previsto dall'art. 79, c. 5 del CCNL 16/11/2022, le quote relative agli incrementi annuali di cui all'art. 79 c. 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui all'art. 79 c. 4 di competenza dell'anno 2022, pari a 53.299,48 euro, sono costituite quali risorse variabili ed applicate una tantum.

Art. 18

Strumenti di premialità: destinazione risorse del fondo

1. Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 80, c. 1, del CCNL 16/11/2022, dal 2023 vengono rese annualmente disponibili le risorse come costituite dall'art. 79, al netto delle seguenti risorse:

- a. Differenziali di progressioni economiche «storiche»,
- b. Indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004,



- c. Indennità per il personale educativo, ai sensi dell'art. 31, c. 7, CCNL 19/9/2000,
 - d. Indennità corrisposte al personale ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa.
2. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
- e. Premi correlati alla performance organizzativa (art. 8 Disciplina della premialità dell'Ente),
 - f. Premi correlati alla performance individuale (art. 4 Disciplina della premialità dell'Ente),
 - g. Indennità «condizioni di lavoro» (art. 70-bis del CCNL 21/05/2018),
 - h. Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione per prestazione in giorno festivo, ai sensi dell'art. 24, c. 1 CCNL 14/9/2000,
 - i. Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL 16/11/2022),
 - j. Indennità di funzione e di "servizio esterno" per personale PL (artt. 97 e 100 del CCNL 16/11/2022),
 - k. Compensi previsti da disposizioni di legge correlate alle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018,
 - l. Compensi per messi notificatori (correlati alle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018,
 - m. Differenziali stipendiali finanziate con risorse stabili,
 - n. Eventuali risorse aggiuntive destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo di cui all'art. 83 del CCNL 16/11/2022.
3. Le risorse di cui all'art. 79, c. 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022, laddove previste, dovranno essere utilizzate per incrementare il valore della quota da destinare prioritariamente all'incentivazione generale (premio annuale collegato alla performance individuale ai sensi dell'art. 4 della Disciplina della premialità dell'Ente), ma anche, ove siano previsti specifici progetti, nella logica delle incentivazioni particolari (art. 8 Disciplina della premialità dell'Ente).

TITOLO V

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 19

La performance organizzativa ed individuale

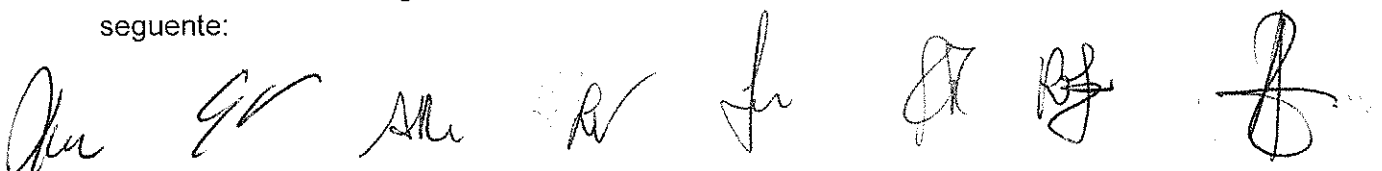
- 1. Il Comune di Paderno Dugnano promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche. La misurazione della performance individuale è finalizzata, oltre che all'erogazione delle premialità, alla crescita delle competenze professionali.
- 2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 7, c. 4, lett. b) del CCNL 16/11/2022, interconnesso a quanto previsto dall'art. 5, c. 3 lett. b) dello stesso CCNL, relativo ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del

personale e delle modalità di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività, il miglioramento dei servizi e la capacità innovativa della prestazione lavorativa. Partecipano alla suddivisione del fondo tutti i dipendenti in effettivo servizio nel periodo oggetto di valutazione, ivi inclusi i dipendenti a tempo determinato.

3. Le risorse per compensare la performance e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs n. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali. A tal fine, il sistema di incentivazione generale è finalizzato ad apprezzare il contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente, del settore e del servizio/ufficio di appartenenza sulla base di quanto contenuto nel sistema di valutazione; in funzione di ciò l'effettivo riconoscimento della ricompensa avviene esclusivamente a seguito di un procedimento di valutazione degli effettivi risultati raggiunti e della prestazione resa da ciascun collaboratore sulla base del sistema di valutazione applicato all'interno del comune e sulla base dei criteri di cui ai punti successivi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi di ente, settore e servizio/ufficio è attestato dalla certificazione dei dati del monitoraggio relativo al Piano della Performance nonché dall'utilizzo dei propri sistemi di monitoraggio periodico sull'attuazione degli obiettivi di ente.
4. L'attribuzione del premio annuale del personale considera anche il risultato della performance dell'ente e/o dell'unità organizzativa cui è inserito il lavoratore. La valorizzazione economica di questa quota è correlata al risultato ottenuto nella performance individuale del lavoratore al fine di considerare il suo apporto individuale al raggiungimento dei risultati organizzativi.
5. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. b) del CCNL 16/11/2022, la scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e l'incentivazione individuale (o la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative) è la seguente:

% PUNTI OTTENUTI NELLA VALUTAZIONE RISPETTO A QUELLI RESI DISPONIBILI DAL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELL'ENTE	% INCENTIVO (O RETRIBUZIONE DI RISULTATO) ATTRIBUITA
dal 87 al 100%	100%
dal 80 al 86%	90%
dal 70 al 79%	80%
dal 60 al 69%	70%
inferiore al 60%	0

6. Qualora nell'anno di riferimento, per effetto delle incentivazioni previste da specifiche norme di legge, da progetti particolari e finalizzati, alcuni lavoratori percepiscano per tali finalità somme superiori a quella media pro-capite complessiva prevista per il restante personale a titolo di premio annuale collegato alla performance individuale, quest'ultimo, ove dovuto in base ai parametri stabiliti dalla contrattazione integrativa e dalla normativa vigente, sarà assoggettato, al verificarsi delle singole condizioni, alle decurtazioni percentuali previste nella tabella seguente:



% PREMIALITA'INDICATA ALL'ART. 4, COMMA 6 DISCIPLINA DELLA PREMIALITA' PERCEPITA RISPETTO ALLA INCENTIVAZIONE GENERALE MEDIA PRO- CAPITE	RIDUZIONI DA OPERARE SULLA INCENTIVAZIONE GENERALE DELL'ANNO DI RIFERIMENTO
Inferiore al 149%	Nessuna decurtazione
Dal 150 al 179%	-20%
Dal 180 al 299%	-50%
Dal 300 al 399%	-60%
dal 400 al 499%	-70%
dal 500%	-80%

7. Il parametro retributivo valido per la determinazione dell'incentivo potenziale individuale e dei budget settoriali è connesso alle famiglie professionali definite dagli strumenti organizzativi posti in essere dalla direzione aziendale. Allo stato attuale, sulla base delle famiglie professionali censite all'interno dell'ente per le categorie di questo paragrafo, si definiscono i parametri retributivi come da tabella seguente:

FAMIGLIA PROFESSIONALE	CAT. AREA	PARAMETRO RETRIBUTIVO
Addetto ai servizi operativi	A Operatori	102
Addetto ai servizi operativi, Addetto ai servizi amministrativi, Addetto ai servizi amministrativi in servizi di FO	B – B3 Operatori esperti	112
Educatore, Operatore culturale, Aiuto Bibliotecario, Tecnici, Agente di polizia locale, Addetto ai servizi amministrativi, Addetto ai servizi amministrativi in servizi di FO	C - Istruttori	118
Responsabile unità organizzativa intermedia, Responsabile unità organizzativa intermedia in uffici di F/O, Professional, e Assistenti sociali	D - Funzionari	148

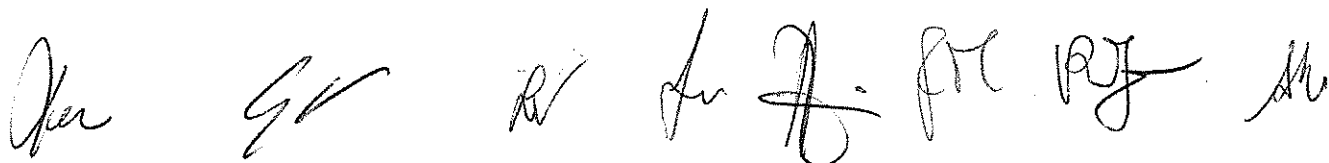
8. Al personale titolare di incarico di EQ non viene assegnato un parametro retributivo in quanto la retribuzione di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale. Tale ultimo personale non viene considerato agli effetti della definizione degli eventuali budget di incentivazione settoriali. Al personale suddetto si applicano le eventuali decurtazioni, di cui all'art. 7, c. 4, lett. j) del CCNL 16/11/2022, nelle modalità di cui al comma 5 del presente articolo.

9. Il parametro retributivo di cui alla tabella precedente è rapportato alla prestazione oraria settimanale del dipendente se la stessa è inferiore ai due terzi di quella ordinaria e alla sua effettiva permanenza nell'ente, esclusivamente con riferimento ai casi di assunzione e cessazione avvenuta nel corso dell'anno che determini una prestazione inferiore ai due terzi di quella annuale.
10. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 81 del C.C.N.L. 16/11/2022, le parti danno atto che la premialità aggiuntiva viene stabilita nel valore del 30% del valore medio dei premi attribuiti in favore del personale che ha ottenuto nella valutazione della prestazioni un risultato non inferiore al 90% dei punti resi disponibili dal sistema di valutazione dell'Ente per l'incentivazione generale. Il numero dei dipendenti che accedono a tale premio non può comunque superare il 7% del personale in servizio. In nessun caso il numero dei dipendenti collocato nella fascia della premialità aggiuntiva può superare quello previsto dall'applicazione della percentuale suindicata. In caso di punteggio uguale accedono alla premialità aggiuntiva coloro che hanno conseguito uguale punteggio; qualora ciò comporti il superamento del contingente previsto per tale fascia l'inclusione dei collaboratori nella stessa avverrà al valore del punteggio immediatamente superiore, al fine di consentire il rispetto del limite massimo previsto, ancorché ciò comporti un numero minore di collaboratori rispetto a quelli consentito.
11. La direzione aziendale, in base ai propri programmi ed obiettivi contenuti negli strumenti di programmazione, può valutare di correlare il raggiungimento di taluni risultati che abbiano un forte impatto aziendale, ad una incentivazione. Ferma restando la competenza delle parti nella determinazione delle risorse del fondo da destinare a obiettivi aziendali specifici, per le modalità di attribuzione e valutazione degli obiettivi approvati si fa riferimento all'art. 8 della Disciplina sulla premialità dell'Ente

Art. 20

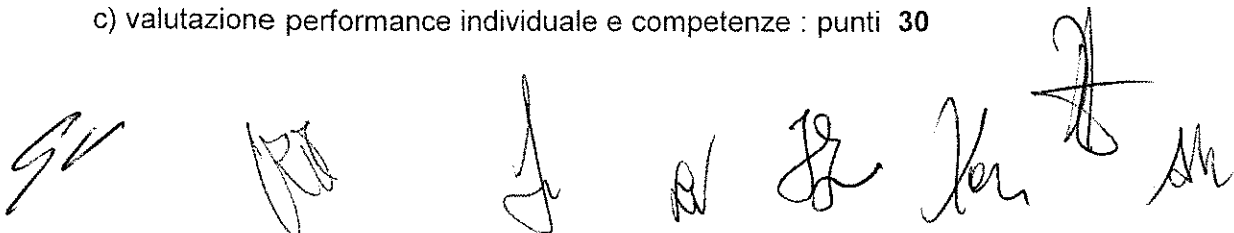
Criteri generali per definizione e attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione all'interno dell'area per il triennio 2023-2025.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni nell'ambito dell'area prevede che il differenziale stipendiale, di cui all'art. 14 c. 1 del CCNL 16/11/2022, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una limitata quota di dipendenti, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, l'istituto in questione si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree (Funzionari ed EQ, Istruttori, Operatori Esperti, Operatori con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine al numero massimo dei differenziali stipendiali, elencati nello specifico nella Tabella A del CCNL 16/11/2022. per il personale delle sezioni speciali si applica, rispettivamente, quanto previsto dagli artt. 92, 96, 102 del CCNL 16/11/2022.
3. La progressione economica all'interno dell'area indica e premia lo sviluppo delle competenze professionali individuali ed esperienza all'interno della medesima area. Essa cioè mira a riconoscere che il dipendente pur appartenendo sempre alla medesima categoria sviluppa via via competenze, esperienze e capacità maggiori, che gli consentono di svolgere l'attività in modo più completo ed efficace. Il differenziale è assegnato, entro i limiti del budget disponibile a tal fine individuato nel fondo. La valutazione è quindi concentrata sugli indicatori di



competenza professionale tenendo anche conto dell'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente con o senza soluzione di continuità.

4. A tal fine sono individuati tre macro aree di valutazione, a) la competenza professionale astrattamente detenuta e conseguita dal dipendente, intesa come insieme di conoscenze tecniche e teoriche proprie del profilo professionale di appartenenza (valutazione annuale); b) la capacità e l'attitudine al concreto ed efficace utilizzo di tali competenze nella effettiva attività lavorativa (media triennale data dalle risultanze della valutazione della performance individuale); c) l'esperienza professionale maturata nella medesimo profilo (al netto del requisito di partecipazione alla selezione di cui al comma 8)
5. Le parti, nel definire i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, confermano i principi stabiliti nel CCDI 18/12/2000 in ordine all'istituto delle progressioni orizzontali, ad eccezione delle parti di seguito modificate. In considerazione di quanto previsto dall'art. 14 del C.C.N.L. 16/11/2022, le parti ritengono utile introdurre sistemi a garanzia della sostenibilità della spesa globale assorbita dal presente istituto e da altri a regime fisso e quasi permanente, rispetto al valore complessivo delle risorse stabili, come determinate annualmente ai sensi dell'art. 79, commi 1 e 2 del CCNL 16/11/2022.
6. Al fine di dare concreta attuazione a tale importante principio, le parti si accordano affinché, nella definizione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in ordine alle finalità di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, all'istituto delle progressioni economica all'interno delle aree sia destinata una quota di risorse, da negoziare annualmente in modo tale da garantire stabilità al fondo delle risorse umane e sia possibile prevedere contestualmente una percentuale indicativa del 12,5 % di risorse stabili alla premialità connessa alla performance individuale.
7. Le risorse definite annualmente dal CCDI sono ripartite, ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche, in budget di settore, secondo le modalità stabilite dalla direzione dell'ente. All'interno di ciascun budget di settore saranno definite, a seguito della selezione effettuata secondo le modalità definite dal comma 8, apposite graduatorie per area in base alle percentuali di budget fissati dal presente contratto. Per il 2023 le percentuali di area sono stabilite nella seguente maniera: area Funzionari ed EQ: 48% del budget; area degli istruttori: 42% del budget; area degli Operatori esperti: 8% del budget; area degli Operatori 2% del budget.
8. Alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali ha diritto di essere ammesso il personale a tempo indeterminato e determinato che, alla data del 1 gennaio dell'anno per il quale la selezione è avviata, abbia maturato una permanenza effettiva nel percorso economico in godimento di almeno tre anni e che abbia maturato almeno l'adeguatezza nella scheda di valutazione (al netto dell'area delle competenze), con esclusione del personale cessato o che cesserà, a qualsiasi titolo, alla data di decorrenza delle progressioni economiche, definita secondo le modalità del successivo c. 9. La graduatoria viene formulata, per ogni singolo passaggio, nella modalità che segue:
 - a) esperienza negli ambiti professionali di riferimento: fino a punti **30**
 - b) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali: punti **40**
 - c) valutazione performance individuale e competenze : punti **30**



Per l'attribuzione dei punteggi di cui al punto a) si attribuiranno punti 0,25, per ogni mese di lavoro prestato nell'area interessata, al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione, esclusi i periodi non computabili nell'anzianità di servizio.

Per l'attribuzione dei punteggi di cui al punto b), si procederà attribuendo il punteggio per la parte relativa alle risultanze della media triennale delle valutazioni, nella modalità che segue:

PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE	PUNTI OTTENUTI NELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE					
	P.O.		RESTANTI FAMIGLIE PROF.LI		ADDETTI SERV. OPERATIVI	
0	0	59,5	0	56	0	52,5
2	59,5	60,99	56	57,99	52,5	54,49
4	61	62,09	58	59,49	54,5	55,99
6	62,1	63,39	59,5	60,99	56	57,39
8	63,4	64,69	61	62,59	57,4	58,69
10	64,7	65,99	62,6	64,29	58,7	59,99
12	66	67,39	64,3	65,99	60	60,39
14	67,4	68,69	66	66,99	60,4	61,69
16	68,7	69,99	67	67,99	61,7	62,99
18	70	71,39	68	68,99	63	64,39
20	71,4	72,69	69	69,99	64,4	65,69
22	72,7	73,99	70	70,99	65,7	66,99
24	74	75,39	71	71,99	67	67,99
26	75,4	76,69	72	72,99	68	68,99
28	76,7	77,99	73	73,99	69	69,99
30	78	79,29	74	74,99	69	69,99
32	79,3	80,69	75	75,99	70	70,99
34	80,7	81,99	76	76,99	71	71,99
36	82	82,99	77	77,99	72	72,99
38	83	83,99	78	78,99	73	73,99
39	84	84,99	79	79,99	74	74,99
40	85	85	80	80	75	75

Per l'attribuzione dei punteggi di cui al punto c), si procederà attribuendo il punteggio per la parte relativa alle risultanze della performance. In base a quanto maturato nella scheda di valutazione, comprensivo della parte relativa all'area delle competenze, nella modalità che segue:

PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE	PUNTI OTTENUTI NELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE	
	0	0
2	56	73,99
4	74	76
6	76,01	76,5

8	76,51	77
10	77,01	77,5
12	77,51	78
14	78,01	78,5
16	78,51	79
18	79,01	80
20	80,01	81
22	81,01	82
23	82,01	86
24	83,01	84
25	84,01	85
26	85,01	86
27	86,01	87
28	87,01	88
29	88,01	89,99
30	90	100

Eventuali posizioni di merito in graduatoria saranno valutate, avuto a riferimento i seguenti criteri, in ordine di applicazione:

- maggiore anzianità di servizio nell'area considerata
- maggior punteggio maturato nella valutazione della performance individuale e delle competenze
- maggiore età anagrafica

9. Le progressioni economiche decorrono, in sede di prima applicazione del presente contratto, dal 1 gennaio dell'anno in cui risultano approvate le graduatorie delle selezioni avviate in conseguenza delle scelte operate dalla contrattazione collettiva integrativa che ha destinato al presente istituto le risorse per l'attribuzione di nuove progressioni. Le selezioni saranno avviate dal comune, di norma, entro due mesi dalla chiusura del procedimento di valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento.

Art. 21

Individuazione misure dell'«indennità condizioni di lavoro» e criteri per l'assegnazione

1. Con il presente articolo le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori relativi alle "indennità condizioni di lavoro" previste dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, qui di seguito denominate "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Tipologia di attività considerata	Condizione di lavoro valutata	Importo corrisposto
	1. personale <i>educativo asili nido</i> : al personale educativo che presta servizio presso gli asili nido comunali, interessato da una particolare flessibilità e articolazione oraria	indennità pari ad € 1,45 per ogni giornata effettivamente lavorata, di almeno quattro ore, come risultante dalla scheda di rilevazione delle presenze mensili. L'indennità compete per la durata dell'anno educativo
	2. Personale addetto ai servizi di front office svolti senza appuntamento in base a quanto previsto dalla nuova articolazione degli orari condivisa con accordo sottoscritto il 3.5.2023 (con esclusione di quello inquadrato nell'Area dei Funzionari/EQ)	indennità pari a € 1,45 per ogni giornata effettivamente ed interamente lavorata, come risultante dalla scheda di rilevazione delle presenze mensili
	3. personale che espleta servizi di trasporto di utenti con disabilità, interessato da una particolare flessibilità e articolazione oraria	indennità pari a € 1,45 per ogni giornata effettivamente ed interamente lavorata, come risultante dalla scheda di rilevazione delle presenze mensili
	4. personale che espleta servizi di gestione del sito e di comunicazione sui social, interessato da una particolare flessibilità e articolazione oraria	indennità pari a € 1,45 calcolata convenzionalmente su tre giorni settimanali lavorativi effettivamente e interamente lavorati, come risultante dalla scheda di rilevazione delle presenze mensili
esposta a rischi e, pertanto, pericolosa o dannosa per la salute	<ul style="list-style-type: none"> • operai e capi operai; • assistenti sociali <p>Le parti prendono atto che le attività che ricadono nella suddetta casistica sono quelle che, nell'attuale organizzazione, comportano</p>	€ 1,20 per ogni giorno effettivamente lavorato



	continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale	
implicante il maneggio di valori	<p>personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Per maneggio di valori di cassa si intende la gestione diretta oltre che di denaro contante, anche di quegli altri valori che, seppur non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, ad esclusione dei sistemi di pagamento effettuati con POS o con carte di credito o bancomat o presso sportelli automatici. Per personale adibito in via continuativa si intende quel personale che, ordinariamente e senza interruzioni, quindi non in maniera saltuaria e occasionale, provvede ad espletare questo servizio in forza di un atto organizzativo interno del dirigente e/o in base alla nomina formale di "agente contabile" o suo sostituto.</p>	<p>L'indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, compete nei seguenti importi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • da € 15.001 ad € 145.000 annui: € 1,00/giorno • oltre i 145.000 annui: € 1,25/giorno <p>Qualora, per effetto dell'organizzazione interna, il personale di cui al primo capoverso del presente comma non è formalmente individuato anche agente contabile, il dipendente che svolge tale funzione o, in caso di assenza, il suo sostituto, ha diritto di percepire la predetta indennità sul valore medio mensile dei valori maneggiati e rendicontati secondo quanto previsto dall'ordinamento contabile degli enti locali dai suoi collaboratori, con una riduzione del 15%. Tale riduzione non si applica qualora il valore medio mensile dei valori maneggiati rientri nella prima fascia.</p>

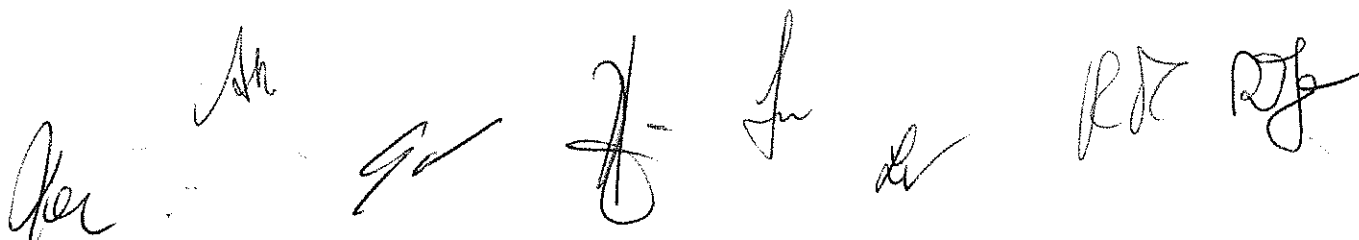
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, anche in occasione della determinazione dei criteri di ripartizione delle somme del fondo delle risorse decentrate.
5. Le diverse categorie di indennità, qualora sussistano le condizioni legittimanti individuate con i criteri di cui al comma 3, sono cumulabili tra loro all'interno del tetto massimo di € 10 giornalieri.
6. Le parti danno atto che le indennità di cui al presente articolo, comunque composte e cumulate, saranno riconosciute nei limiti delle risorse complessivamente destinate, attraverso il presente contratto decentrato, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. c, del CCNL 16/11/2022

[Handwritten signatures]

Art. 22

Indennità di turno e di reperibilità

1. L'indennità di *turno*, di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del CCNL del 01/04/1999 compete alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022
2. In relazione alle condizioni e ai limiti di cui al comma 1 del presente articolo, il personale coinvolto nell'orario di servizio a turnazione, alla data di sottoscrizione del presente contratto, è il personale appartenente al settore polizia locale, il personale bibliotecario.
3. L'indennità per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro per il personale turnista di cui al comma 2, è disciplinato dall'art. 30, c. 5, lett. a), b), c), d) del CCNL 16/11/2022. E' facoltà del lavoratore turnista che abbia espletato la propria attività in giornata festiva infrasettimanale, optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo dell'indennità di turno prevista dall'art. 30, c. 5, lett. d).
4. L'indennità di cui al comma 3 del presente articolo è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno e i relativi oneri sono ricompresi tra le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della suddetta indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, anche in occasione della determinazione dei criteri di ripartizione delle somme del fondo delle risorse decentrate.
6. L'indennità di *reperibilità* di cui all'art. 24, del CCNL del 21/05/2018, viene riconosciuta ai dipendenti individuati dagli atti organizzative dell'ente. Si prende atto che gli atti oggi vigenti prevedono l'applicabilità del suddetto istituto: a) per il Settore Polizia Locale; b) per il personale adibito ai servizi di Stato Civile; c) per i tecnici comunali; d) per il personale adibito ai servizi informatici; e) per i messi-autisti.
7. L'indennità di reperibilità, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali; essa è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Le parti prendono atto che essa non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente e se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%. Per la disciplina delle modalità gestionali dell'istituto si rimanda a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
8. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.



Art. 23

Criteria per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. Con il presente articolo le parti definiscono i compensi accessori relativi alle "indennità per specifiche responsabilità" previste dall'art. 84, del CCNL 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti, da parte del personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incaricato di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022, che comportano specifiche responsabilità. Le responsabilità specifiche devono essere preventivamente attribuite al personale interessato dal direttore con atto formale e/o essere previste nei dispositivi organizzativi dei Settori dell'Ente.
2. Le indennità per specifiche responsabilità, sono determinate applicando i valori come da tabella seguente. Tali valori saranno applicati a valere sul totale e nei limiti delle risorse destinate dal presente CCDI a tale istituto.

N.	FAMIGLIA PROF.LE	RUOLO ORGANIZZATIVO	TIPOLOGIA DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	IMPORTO
1	Ufficio a alta complessità	Resp.le di ufficio (u.o.) di elevata complessità organizzativa	Responsabilità per il <u>coordinamento, ad opera di assistenti sociali, in assenza o in caso di vacanza del posto di responsabile di servizio al quale fanno capo le attività del servizio sociale.</u> <u>Unità organizzative</u> (ove non già classificate come p.o.) alle quali sono associate funzioni di ufficiale d'anagrafe e di stato civile (in tale ultimo caso con delega completa) in relazione alle nuove responsabilità affidate a tali figure professionali dalle nuove normative. Qualora le figure non rispondano direttamente al direttore di settore, sono inquadrate automaticamente nelle indennità di cui al punto 2	€ 1.700
2		Resp.le di ufficio (u.o.) di media complessità organizzativa	<u>Unità organizzativa (ove non già classificata come E.Q.) svolgente una delle seguenti funzioni aziendali di supporto:</u> organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane, formazione, provveditorato, servizi di front office dell'ente, contabilità, segreteria particolare del sindaco o non ricompresa all'interno di un servizio e il cui titolare risponde direttamente al responsabile di settore. <u>Unità assegnati a due uffici, di diverso settore, con funzioni trasversali,</u>	€ 1.150

		<p>Resp.le di unità di progetto</p> <p>Assistente sociale</p>	<p>controllo in particolare modo per quelle afferenti la propria unità organizzativa.</p> <p><u>Figura responsabile di un'unità di progetto</u> previsto negli obiettivi del PEG rispondente direttamente al direttore di settore.</p> <p>Responsabilità gestionali afferenti al ruolo di assistenti sociali</p>	
4	Professional	<p>Economo comunale</p> <p>Profili tecnici</p>	<p>Figura individuata quale <u>Economo comunale</u></p> <p>Figure tecniche in assenza di responsabilità d'ufficio, con assegnazione di obiettivi dettati dal direttore di settore</p>	€ 450
5	Coordinamento di altro personale	<p>Tecnici, Addetto ai servizi amministrativi, addetto ai servizi operativi, agenti di polizia locale</p>	<p>Personale cui compete la responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro di almeno 5 unità appartenente all'area degli Operatori esperti e Istruttori (ex cat. B, B3, C)</p> <p>Personale educativo degli asili nido ai quali è attribuito, anche a rotazione, il coordinamento del gruppo di educatori di un determinato plesso;</p> <p>Coordinamento di gruppi professionali composti da personale con medesimo profilo professionale che, in considerazione della natura complessa e/o dell'alto potenziale di utenza del servizio di appartenenza, richiedano specifiche responsabilità gestionali, previa attribuzione mediante atto formale del direttore del settore interessato</p>	€ 400
6	Responsabilità per tributi e stato civile		<p>Personale con delega completa di stato civile</p> <p>Responsabile tributi stabiliti dalla legge (con nomina formale)</p>	€ 350
7	Addetti a uffici demografici e URP		<p>Personale con delega di anagrafe e parziale di stato civile</p> <p>Addetti all'ufficio relazioni con il pubblico</p>	€ 300
8	Addetti in uffici con specifiche responsabilità		<p>archivisti informatici</p> <p>compiti di responsabilità degli addetti alla protezione civile</p> <p>funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori</p>	€ 280

Per responsabilità assegnata agli archivisti informatici si intende quella assegnata al personale addetto, in via stabile e continuativa, al servizio protocollo archivio qualora, sulla base di atti di

[Handwritten signatures and initials]

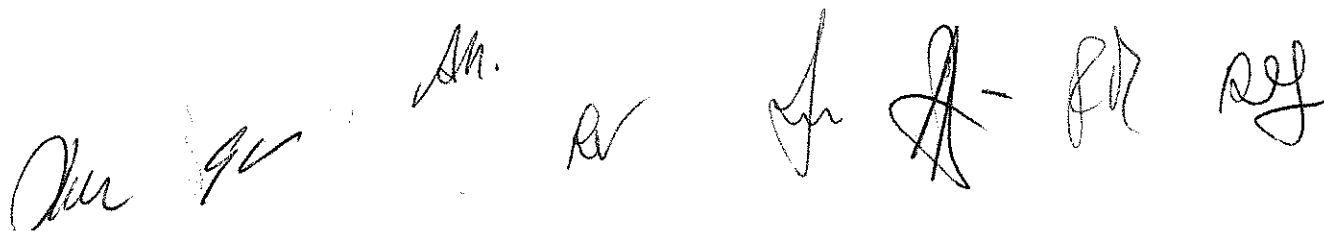
organizzazione interna risulti che agli stessi siano affidate responsabilità in ordine all'assegnazione dei documenti e/o alla loro archiviazione informatizzata nell'ambito di un sistema di protocollo informatico ai sensi delle vigenti normative in materia. Inoltre ha specifica responsabilità nell'archiviazione informatica il personale addetto, in via stabile, continuativa e prevalente, al sistema informatico comunale a cui, attraverso atti organizzativi, sia stata affidata una specifica responsabilità nell'archiviazione e conservazione delle basi dati dell'ente. Le responsabilità suddette si intendono assolute ogni qualvolta il personale la espliciti in via prevalente (per più della metà del proprio orario di lavoro settimanale) e continuativa (durante l'intero corso dell'anno, fatte salve le assenze contrattualmente previste).

4. Le indennità di cui ai commi precedenti, risultanti dall'applicazione degli importi previsti dal presente CCDI, non potranno in ogni caso superare l'importo massimo individuale previsto dalle vigenti clausole contrattuali dettate dai CCNLL. Le parti danno atto che le indennità di cui al presente articolo, comunque composte, saranno riconosciute nei limiti delle risorse complessivamente destinate, attraverso il presente contratto decentrato, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. e, del C.C.N.L. 16/11/2022. Non si applica l'eventuale rideterminazione dell'indennità per gli importi inferiori a 350 euro.

5. Le indennità di cui ai precedenti punti del presente articolo, ove spettanti, sono erogate in unica soluzione, di norma ed ove possibile, entro il periodo di paga del mese di maggio dell'anno successivo cui le stesse sono dovute. Le indennità, essendo correlate alla tipologia di responsabilità posta in capo al lavoratore spettano nell'intera misura definita nei commi precedenti per il periodo in cui la stessa è stata attribuita e sono altresì correlate all'effettivo svolgimento delle funzioni per le quali sono riconosciute. Pertanto se ne interrompe la maturazione, proporzionalmente, in relazione alle assenze effettuate nel corso dell'anno, con esclusione di quelle afferenti al congedo per maternità e/o paternità, gli infortuni sul lavoro, le malattie esclusivamente connesse a terapie salvavita. Le indennità suddette non vengono altresì riconosciute durante i periodi di aspettativa con e senza assegni e comando presso altra pubblica Amministrazione.

6. Le indennità contenute nella precedente tabella del comma 2 e quelle indicate nel comma 3 del presente articolo sono di norma onnicomprensive di tutte le ulteriori indennità che hanno come finalità la remunerazione di specifiche responsabilità generali o specifiche connesse alle posizioni lavorative ricoperte all'interno dell'organizzazione e quindi non si sommano in capo al singolo lavoratore. In ogni caso, al singolo lavoratore si applica comunque il limite massimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. Nel caso di lavoratori che svolgano più attività alle quali è correlata una delle suddette indennità fra loro non cumulabili, viene attribuita quella di valore più elevato allo stesso spettante.

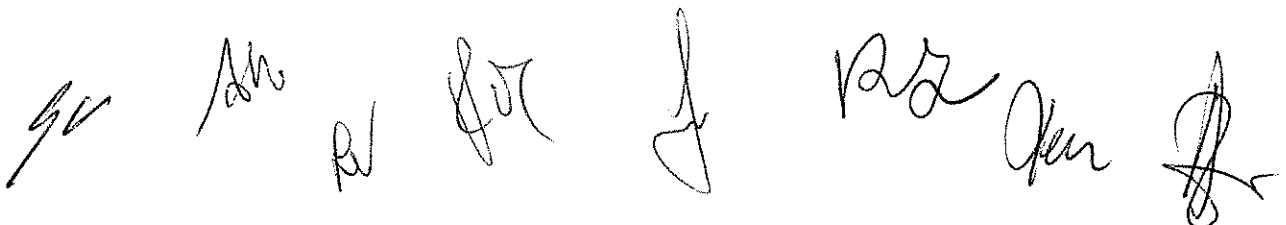
7. L'attribuzione dell'indennità è conferita con valenza annuale, e si considera automaticamente cessata al termine dell'anno, salvo espresso rinnovo e/o espressa previsione della durata dell'attribuzione negli atti organizzativi di Settore. L'indennità può essere revocata prima della sua scadenza qualora per scelte organizzative generali venga meno il presupposto di attribuzione; in tale ipotesi la revoca non deve essere oggetto di motivazione specifica. L'indennità può essere altresì revocata anticipatamente con atto del Direttore in caso di inadeguato assolvimento dei compiti di particolare responsabilità affidati; in tale ipotesi l'atto deve indicare le ragioni della revoca. Nelle ipotesi di revoca, l'indennità è liquidata per la parte di anno in cui è stata effettivamente svolta la funzione oggetto dell'indennità.



Art. 24

Indennità di servizio esterno

1. Con il presente articolo le parti definiscono, ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022, le condizioni, i criteri e il valore per l'attribuzione dell'indennità giornaliera al personale di polizia locale che svolge, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza, qui di seguito denominata "indennità di servizio esterno".
2. L'indennità è riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale. Le parti definiscono che "servizi esterni di vigilanza svolti in via continuativa" vanno intesi quelli per i quali la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi resi all'esterno sia non inferiore a 4 ore giornaliere rispetto all'orario di servizio complessivo del dipendente interessato.
3. Nel rispetto dei principi di autonomia organizzativa e dei criteri di funzionalità dei servizi, è cura del Comandante del Settore Polizia Locale, individuare, con proprio atto formale, il personale con il requisito di cui al comma precedente.
4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento di servizio esterno, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 del presente articolo.
5. In relazione alla determinazione del valore dell'indennità giornaliera entro i valori minimi e massimi indicati dall'art. 100, c. 1 del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che essendo questo istituto a carico del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, sia di norma finanziato con una quota di risorse di parte stabile, di cui all'art. 79, c. 1, lett. a) del CCNL 16/11/2022, per evitare che il suo finanziamento sia a scapito di altre voci oggi consolidate finanziate con le risorse stabili. previste dal CCNL.
6. Per effetto di quanto previsto ai commi che precedono, l'indennità giornaliera di servizio esterno è quantificata in € 3,50 per ogni giornata di servizio svolto. Il numero complessivo giornaliero degli agenti soggetti all'indennità di cui al presente articolo è di norma compreso nelle 15 unità, fatti salvi eventuali mutamenti di carattere organizzativo contingente che saranno valutati dal Comandante.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, anche in occasione della determinazione dei criteri di ripartizione delle somme del fondo delle risorse decentrate.
8. Le parti danno atto che le indennità di cui al presente articolo, comunque composte, saranno riconosciute nei limiti delle risorse complessivamente destinate, attraverso il presente contratto decentrato, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. f, del C.C.N.L. 16/11/2022. Qualora, a seguito del monitoraggio delle liquidazioni mensili, si dovesse riscontrare un disallineamento al budget proposto, in occasione del pagamento dell'ultimo trimestre, l'indennità verrà riconosciuta con una decurtazione proporzionale nel rispetto del limite fissato dal comma 1 dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022



Art. 25

Indennità di funzione

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022, al personale di PL inquadrato **nell'area dei Funzionari e dell'EQ**, che non risulti **titolare di un incarico di EQ**, è riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità di direzione e/o organizzazione di squadre di personale e responsabilità di specifici procedimenti amministrativi e/o processi produttivi aziendali.
2. Nella considerazione di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale vigente, dai regolamenti regionali in materia e in relazione alle peculiarità dimensionali, istituzionali sociali e ambientali del Comune di Paderno Dugnano, l'entità dell'indennità è determinata nella maniera che segue: a) pari a € 1.150,00 annuali per dodici mensilità, per ufficiali con anzianità nel profilo inferiore a 3 anni; b) pari a € 1.400,00 annuali per dodici mensilità, per ufficiali con anzianità nel profilo di almeno 3 anni; c) pari a € 1.800,00 annuali per dodici mensilità, per ufficiali con anzianità nel profilo di almeno 7 anni.
3. L'attribuzione dell'indennità di funzione, nelle modalità definite dal presente articolo, deve essere preventivamente attribuita al personale interessato dal Comandante con atto formale e/o essere prevista nei dispositivi organizzativi del Settore Polizia Locale.
4. L'attribuzione dell'indennità è conferita con valenza annuale, e si considera automaticamente cessata al termine dell'anno, salvo espresso rinnovo e/o espressa previsione della durata dell'attribuzione negli atti organizzativi di Settore. L'indennità può essere revocata prima della sua scadenza qualora per scelte organizzative generali venga meno il presupposto di attribuzione; in tale ipotesi la revoca non deve essere oggetto di motivazione specifica. L'indennità può essere altresì revocata anticipatamente con atto del Direttore in caso di inadeguato assolvimento dei compiti di particolare responsabilità affidati; in tale ipotesi l'atto deve indicare le ragioni della revoca. Nelle ipotesi di revoca, l'indennità è liquidata per la parte di anno in cui è stata effettivamente svolta la funzione oggetto dell'indennità.

Art. 26

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Rientrano in tale tipologia gli incentivi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 del presente articolo vengono indicate nella costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21.5.2018 e destinate in correlazione alle fonti di finanziamento, ai sensi **dell'art. 80, c. 2, lett. g) del CCNL 16/11/2022**. Le risorse previste per le incentivazioni previste al comma precedente, ad eccezione di quelle relative agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, non vengono computate nel calcolo dei limiti del salario accessorio di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs n. 75/2017, e quindi non incidono sulla disciplina prevista dall'art. 79, c. 6 del CCNL 16/11/2022.
3. Le parti danno atto che le risorse derivanti da disposizioni di legge, che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale coinvolto, laddove la contrattazione nazionale



rimandi alla contrattazione collettiva integrativa per l'approvazione dei relativi criteri, sono rimessi alle parti sottoscrittrici del presente contratto.

4. Per le disposizioni di legge già in vigore, e già approvati da precedenti accordi, a **livello ricognitivo**, si riportano:

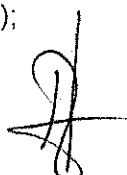
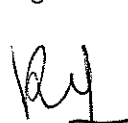
A – Incentivazione del personale dell'ufficio tributi – recupero ICI

La regolamentazione interna dell'ente si è uniformata ai seguenti criteri generali:

1. Individuazione degli obiettivi da raggiungere nell'arco temporale di riferimento dell'incentivo e le modalità di erogazione dell'incentivo
2. Assegnazione alla giunta comunale della competenza a determinare la percentuale dei proventi da destinare alla presente incentivazione . Le risorse, determinate applicando tale percentuale, sono comprensive anche di oneri previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro;
3. La ripartizione dell'incentivo al personale coinvolto avviene al raggiungimento effettivo dei risultati, anche parziali purché significativi e rientranti nel limite minimo preventivato, su proposta del responsabile del servizio e sulla base di una attestazione del dirigente di settore che tiene conto dell'apporto individuale e delle responsabilità assegnate;
4. Il gruppo di lavoro coinvolto nell'incentivo viene costituito con atto del dirigente del settore;
5. L'atto di individuazione del gruppo di lavoro e degli obiettivi da raggiungere definisce anche i termini entro cui saranno liquidati gli incentivi al personale coinvolto;
6. L'incentivo di cui alla disposizione di legge in questione relativo incide sull'incentivazione generale, nei limiti e modalità previsti dalla contrattazione integrativa vigente nell'ente al momento dell'erogazione della stessa. In ogni caso l'incentivazione totale a favore del lavoratore non potrà superare il 50% del suo trattamento economico complessivo annuo lordo.
7. I lavoratori coinvolti nell'attività di progetto di cui al presente punto devono essere preventivamente informati circa le modalità di partecipazione al progetto, i tempi per la realizzazione e la quota di incentivo cui potrà accedere in caso di positivo conseguimento dei risultati attesi.

B - Avvocatura civica

1. L'incentivo spetta agli addetti agli uffici legali, che abbiano svolto attività di patrocinio legale nell'ambito di controversie risolte, con provvedimento giudiziale, in senso favorevole all'ente; non viene invece attribuito per tutte quelle cause in cui l'ente è risultato soccombente. L'incentivo è inoltre escluso in relazione alle controversie risolte in via stragiudiziale.
2. La regolamentazione interna dell'ente ai seguenti criteri generali:
 - puntualità degli adempimenti processuali;
 - peso di ciascun componente nella realizzazione delle diverse attività pianificate e realizzate;
 - livello di efficacia realizzato (risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati);

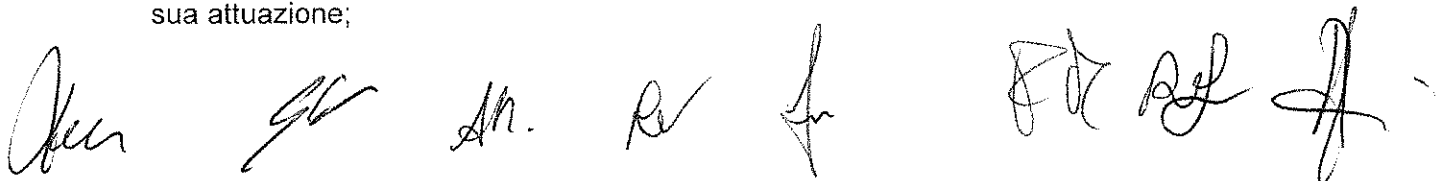


- grado di flessibilità e autonomia nella gestione delle attività assegnate.

C - Fondo per le funzioni tecniche (art. 113 Dlgs n. 50/2016 e art. 45 del Dlgs n. 36/2023 e s.m.i.)

La regolamentazione interna dell'ente si è uniformata ai seguenti criteri generali:

1. Individuazione dettagliata degli atti di programmazione e dei procedimenti che costituiscono il presupposto per l'applicazione dell'incentivo;
2. Individuazione dettagliata dei soggetti che hanno diritto di partecipare all'incentivo sulla base di quanto stabilito nella vigente normativa in materia, tenendo conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, nonché ai loro collaboratori. Per ogni soggetto interessato (quale RUP, direttore lavori, progettista e/o coordinatore della sicurezza, responsabile della predisposizione e controllo della procedura di gara, direttore dell'esecuzione, collaudatore e/o verificatore della regolarità della prestazione) dovrà essere prevista una percentuale o un range di compartecipazione al fondo;
3. Modalità di conferimento degli incarichi e individuazione del restante personale coinvolto con la specificazione dell'attività da rendere, mediante un'ampia utilizzazione del personale competente, con i previsti requisiti professionali, di esperienza e di abilitazione. Ferma restando la competenza professionale adeguata, in relazione alle disponibilità della dotazione organica ed ai carichi di lavoro ed alle scadenze di finanziamento, preferibilmente dovrà essere attuata una rotazione fra il personale idoneo, anche per favorire la crescita professionale e di esperienza interna all'Ente;
4. Modalità di definizione delle risorse disponibili, nei limiti di cui all'art. 113 e del D.Lgs. n. 50/2016 dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, per ciascun lavoro, servizio e fornitura, comprensivi anche di oneri previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro. Le risorse sono rapportate al valore dell'appalto, all'entità e alla complessità dell'opera, servizio, fornitura da realizzare;
5. Modalità di ripartizione delle risorse disponibili fra il personale che ha partecipato all'iniziativa. In tal caso dovranno prevedersi compensi differenziati in relazione alla tipologia di prestazione affidata ed alla relativa responsabilità, con particolare attenzione a quelle assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta;
6. Qualora un progetto di gara rientrante nella programmazione e pertinente all'attività, pur elaborato e validato, non vada in approvazione sopravvenute indisponibilità finanziarie, o per scelte non riconducibili alla negligenza programmatica, al personale interessato sarà erogata la quota relativa alla programmazione resa;
7. Previsione, per ciascun incarico, del termine entro cui lo stesso dovrà essere realizzato in relazione al cronoprogramma dell'esecuzione del contratto, e le modalità di riduzione della quota di incentivazione dovuta ad ingiustificati ritardi nella consegna degli atti di progettazione e/o controllo affidati;
8. Modalità di liquidazione degli incentivi, distinti per le fasi propedeutiche all'affidamento e relative all'affidamento e per le fasi esecutive dello stesso;
9. Il regime delle responsabilità per gli incaricati in conseguenza del progetto di gara ed alla sua attuazione;



10. Tra le spese tecniche da prevedere nel quadro economico di ciascun intervento sono comprese quelle dell'assicurazione dei dipendenti per le specifiche prestazioni tecniche rese;
11. I progetti sono di esclusiva proprietà dell'amministrazione comunale;
12. Tutti i lavoratori coinvolti nell'attività di programmazione ed elaborazione della gara e esecuzione di lavori, servizi e forniture sono incaricati con l'indicazione dell'oggetto dell'attività da rendere, i tempi di realizzazione, la quota di incentivo cui potrà accedere in caso di positivo conseguimento dei risultati prefissati, la riduzione dell'incentivo nel caso di mancato rispetto dei termini concordati nell'ambito del gruppo di lavoro;
13. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo per le procedure svolte con l'art. 113 del D.Lgs. n. 113/2016 e del 100% per quelle svolte con l'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023,
14. I criteri disciplinano anche le attività rese dal personale nell'ambito della CUC, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.

D - Incentivazione finalizzata al potenziamento dell'attività di accertamento delle entrate comunali (art. 1, comma 1091 della L. n. 145/2018)

La regolamentazione interna dell'ente si è uniformata ai seguenti **criteri generali**:

1. Individuazione degli obiettivi da raggiungere nell'arco temporale di riferimento dell'incentivo e le modalità di erogazione dell'incentivo
2. Applicazione della quota massima (5%) del maggior gettito accertato e riscosso per la quantificazione delle risorse disponibili. Le risorse, determinate applicando tale percentuale, sono comprensive anche di oneri previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro;
3. La ripartizione dell'incentivo al personale coinvolto avviene al raggiungimento effettivo dei risultati, anche parziali purché significativi e rientranti nel limite minimo preventivato, su proposta del responsabile del servizio e sulla base di un provvedimento del dirigente di settore che tiene conto dell'apporto individuale e delle responsabilità assegnate;
4. Il gruppo di lavoro coinvolto nell'incentivo viene costituito con atto del dirigente del settore, che assicurerà nella costituzione del team un'equa ripartizione delle risorse, il massimo coinvolgimento del personale e, laddove possibile, la rotazione dello stesso;
5. L'atto di individuazione del gruppo di lavoro e degli obiettivi da raggiungere definisce anche i coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente;
6. I lavoratori coinvolti nell'attività di progetto devono essere preventivamente informati circa le modalità di partecipazione al progetto, i tempi per la realizzazione e la quota di incentivo cui potrà accedere in caso di positivo conseguimento dei risultati attesi;
7. Previsione della possibilità di partecipazione, laddove funzionale alle attività in oggetto, di una quota di dipendenti dell'ente esterni al Servizio Entrate.



Art. 27

Incarichi di Elevata Qualificazione dell'Ente

1. Coerentemente a quanto definito dall'art. 16 del CCNL 16/11/2022 il comune, nell'ambito delle proprie funzioni organizzative ed in base al proprio ordinamento interno, determina la struttura dell'area delle posizioni organizzative ed il connesso assetto della retribuzione di posizione e di risultato, finanziando la spesa secondo le modalità di cui al art. 79 del succitato contratto.
2. La valutazione dei singoli incarichi, propedeutica alla loro attribuzione, avviene in base alla metodologia vigente nel Comune, in linea con quanto previsto dall'art. 18, c. 2 del CCNL 16/11/2022. L'importo della retribuzione di posizione, calcolato in relazione a quanto previsto tra minimo e massimo dalla contrattazione nazionale, viene definito all'interno delle risorse già destinate per "l'area dell'Elevata Qualificazione", ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, ferma restando la possibilità prevista dall'art. 7, c. 4, lett. u) del succitato CCNL.
3. La scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e la retribuzione di risultato per le posizioni individuate è determinata dalla disciplina sulla premialità dell'Ente.
4. In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa contrattuale, si dà atto che nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già incaricato di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa temporaneamente non coperta, si applica quanto previsto dall'art. 17 c. 5 del CCNL 16/11/2022. A tal fine, all'atto del conferimento dell'incarico ad interim, verrà definito l'ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, da attribuire al lavoratore nelle modalità e nei limiti di cui al succitato articolo 17 del CCNL 16/11/2022.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 28

Disposizioni particolari

1. Il presente contratto collettivo integrativo disciplina la ripartizione delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 per le finalità di cui all'art. 80 del medesimo contratto e s.m.i. per gli anni 2023, 2024 e 2025 (allegati sub 1 e sub 2, parte integrante del presente accordo), fatta salva la possibilità prevista dall'art. 2, comma 7 del presente accordo.
2. Le eventuali economie, rispetto alle risorse stabili assegnate ai rispettivi fondi, accertate ai sensi dell'art. 80, c. 1 del CCNL 16/11/2022, verranno destinate al finanziamento delle risorse variabili finalizzate a compensare il fondo per la performance organizzativa ed individuale. Le eventuali economie sul fondo del lavoro straordinario, calcolati già al netto della riduzione di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1/04/1999, potranno eventualmente essere utilizzate per il finanziamento della premialità correlata alla performance individuale, di cui all'art. 4 del vigente regolamento comunale sulla "disciplina della premialità".



3. A "legislazione vigente" e in relazione al quadro delle risorse quantificate, in via presuntiva e preliminare, dall'amministrazione comunale ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022 per il 2023-2024 (allegati sub 1 del presente accordo), le parti definiscono i seguenti criteri di ripartizione delle stesse:

RISORSE STABILI - Le risorse stabili, al netto di quelle destinate all'istituto delle posizioni organizzative, saranno utilizzate per finanziare:

- a. le progressioni economiche tra le aree già in godimento al personale; per i differenziali stipendiali da erogare nell'anno 2023, 2024 e 2025 sarà destinata l'intera quota dei differenziali, delle indennità di comparto riassegnate al fondo per effetto delle cessazioni del personale nel 2023, 2024 e 2025, nonché le economie derivanti dall'indennità di condizioni lavoro così come determinate nel precedente contratto integrativo 2019-2021. Tale risorse saranno integrate dalla quota di risorse stabili, per il triennio 2023-2025 così come esposta nella tabella di ripartizione del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022. La quota di risorse da destinare annualmente al suddetto istituto, così come risultante dal quadro relativo alla destinazione 2023-2025 (allegato sub 2) sarà sempre applicata in modo tale da garantire stabilità al fondo delle risorse umane, prevedendo contestualmente una percentuale indicativa del 12,5 % di risorse stabili da destinare alla premialità connessa alla performance individuale;
- b. gli istituti del salario accessorio (indennità di turno, reperibilità, e "condizioni di lavoro"), erogato nell'anno in relazione alle condizioni organizzative vigenti nell'ente, alle prescrizioni della contrattazione collettiva nazionale di categoria e sulla base delle definizioni dagli artt. 21 e 22 del presente accordo;
- c. le indennità di responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022, secondo le modalità e valori definiti dall'art. 22 del presente accordo;
- d. finanziamento degli istituti di cui all'indennità di funzione e al quella di "servizio esterno" per il personale di Polizia Locale, secondo le modalità e valori definiti rispettivamente dagli artt. 24 e 25 del presente accordo;
- e. integrale finanziamento delle risorse per le: a) peo storiche, b) indennità di comparto, c) indennità educativi asili nido (art. 31, c. 7. CCNL 19/9/2000); d) indennità personale ex VIII q.f. non p.o. (art. 37, c. 4, CCNL 6/7/1995) ai sensi di quanto previsto dall'art. 80, c. 1 del CCNL 16/11/2022.
- f. la premialità correlata alla performance individuale per una quota tendenziale al 12% di quelle disponibili nel 2023 e 2024.

RISORSE VARIABILI - Le risorse variabili saranno utilizzate come segue:

- a. quelle di cui all'art. 79, c. 2, CCNL 16/11/2022, in via prioritaria, per finanziare la premialità correlata alla performance individuale di cui all'art. 4 della Disciplina comunale sulla premialità e l'incentivazione particolare di cui all'art. 8 della Disciplina medesimo regolamento, previa elaborazione di specifici scheda progettuale con particolare riferimento ai servizi di nido estivo e ai servizi trasversali afferenti il mantenimento della certificazione di qualità dell'ente. A seguito dell'accordo sottoscritto tra le parti il 3/11/2022 il progetto "Pnrr: un'occasione per Cambiare Paderno" trova copertura nel fondo 2023 per una quota di 8.500,00 euro. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1992 vengono

quantificate nella costituzione del fondo in € 5.587,79 e saranno utilizzate, per le finalità indicate dall'art. 98 comma 1, lett. c) del CCNL 16/11/2022;

- b. quelle di cui all'art. 79, c. 2, lett. d) del CCNL 16/11/2022 (eventuali risparmi da lavoro straordinario), aggiornate al loro valore a consuntivo, per il finanziamento della premialità correlata alla performance individuale di cui all'art. 4 del vigente regolamento comunale sulla premialità dell'anno in cui le stesse si sono realizzate, anche ad integrazione del valore definito in tale anno dalla contrattazione per tale istituto;
- c. quelle di cui all'art. 79, c. 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022, ove disponibili per l'anno saranno oggetto di specifico confronto fra le parti.
- d. quelle di cui all'art. 79, c. 3 del CCNL 16/11/2022 per incrementare in misura proporzionale le risorse del Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6;
- e. quelle di cui all'art. 80, c. 1 del CCNL 16/11/2022 per il finanziamento della premialità correlata alla performance individuale e di quella particolare di cui, rispettivamente agli artt. 4 e 8 della vigente disciplina della premialità;
- f. quelle di cui all'art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2016-2018 saranno destinate, per ciascuna finalità, all'incentivazione finalizzata prevista da specifiche disposizioni di legge. Nello specifico gli incentivi derivanti da particolari disposizioni di legge, per i quali Amministrazione Comunale e le parti sindacali, laddove previsto dalle norme di riferimento, hanno già approvato i relativi criteri di attribuzione, vengono indicati nella costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018 e sono destinati in correlazione alle fonti di finanziamento, ai sensi dell'art. 80 c. 2, lett. g) del CCNL 16/11/2022. Le risorse previste per le incentivazioni, ad eccezione di quelle relative agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI e i compensi legali derivanti cause con spese compensate, non vengono computate nel calcolo dei limiti del salario accessorio di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

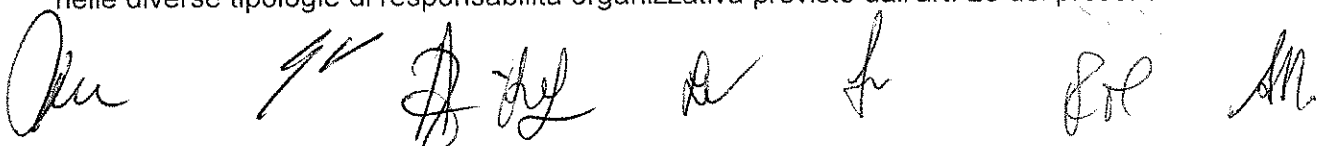
Art. 29

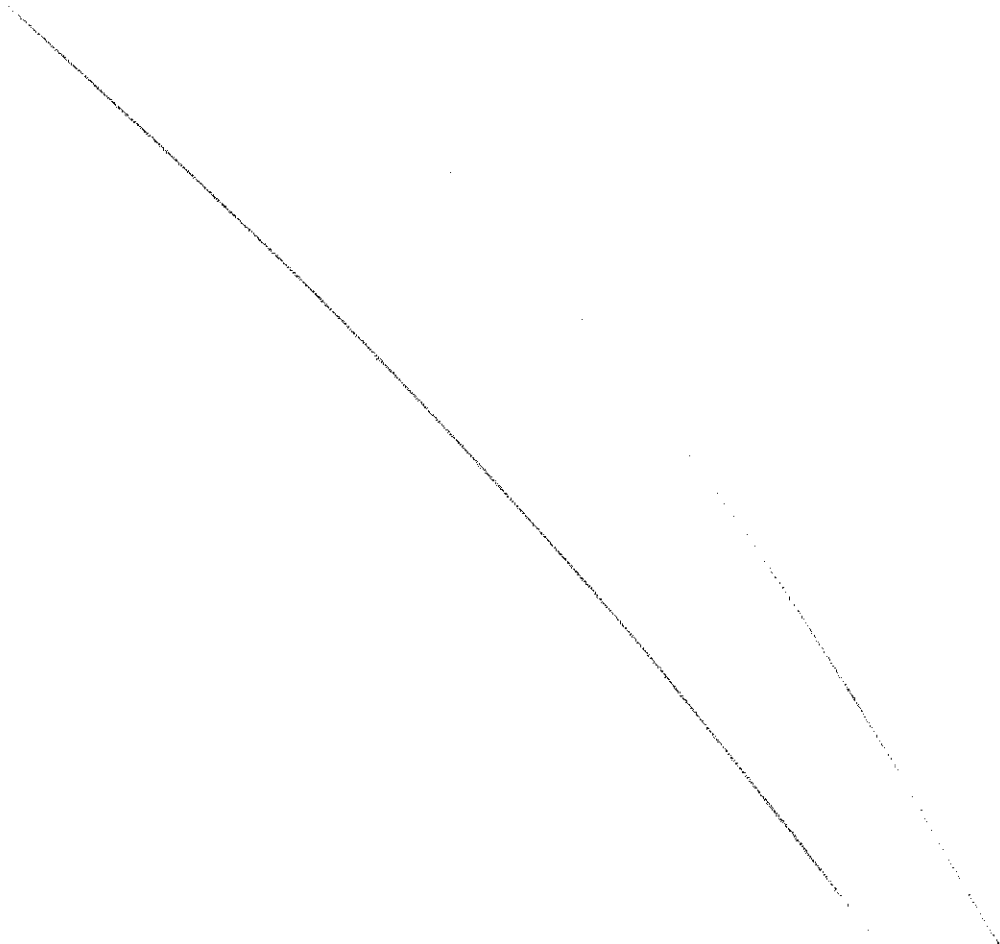
Disposizioni finali

1. La disciplina di cui al presente contratto, fatto salvo quanto disposto da normative vigenti, produce i suoi effetti anche per periodi successivi al 31/12/2025, allorché le singole clausole, nell'ambito di procedure contrattuali successive, non vengano modificate, integrate, disapplicate o non siano ulteriormente applicabili per incompatibilità con nuove discipline normative e /o contrattuali. Eventuali risorse aggiuntive a valere sul fondo delle risorse decentrate potranno essere destinate, previa negoziazione tra le parti, a una maggiore valorizzazione degli istituti oggetto del presente accordo.

Dichiarazioni Congiunta n. 1

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, comma 1, del CCNL 16/11/2022, le parti nell'ambito delle verifiche sullo stato di attuazione del contratto, si impegnano a monitorare i criteri di ripartizione delle risorse, con particolare riferimento a quelli relativi all'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità, anche ai fini di una eventuale rivalutazione dei criteri per l'inquadramento nelle diverse tipologie di responsabilità organizzativa previste dall'art. 23 del presente CCDI.





Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 79 DEL C.C.N.L. 16.11.2022
PREVISIONE RISORSE ANNO 2023-2025

AREA CONTR.	COMPOSIZIONE DEL FONDO	PREVENTIVO 2023	TOTALI PARZIALI 2023	PREVENTIVO 2024	TOTALI PARZIALI 2024	PREVENTIVO 2025	TOTALI PARZIALI 2025	ANNOVAZIONI
	RISORSE STABILI							
	importo unico consolidato di cui all'art. 67, comma 1, lett. a), cml 2016-2018	846.919,81		846.919,81		846.919,81		Al fondo delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle p.o. La voce rappresenta il 0,20% monte salari 2001.
	in riduzione ai sensi dell'art. 67, comma 1	130.885,00		130.885,00		130.885,00		Risorse destinate nel 2017 dall'Ente, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.
	Totale risorse stabili al netto di riduzioni		716.034,81		716.034,81		716.034,81	
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. a), cml 2016-2018 e art. 79, comma 1, lett. b), cml 2019-2021	40.991,60		40.991,60		40.991,60		dall'2019 al 2022 € 63,20, su base annua, per le unità presenti al 31.12.2015 (253). A decorrere dal 2023, si sommano € 84,50, su base annua, per le unità presenti al 31.12.2018 (236)
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. b), cml 2016-2018 e art. 79, comma 1, lett. a), cml 2019-2021	19.741,15		19.741,15		19.741,15		contribuzione fondo progressioni storiche, sul personale in servizio, CCNL 2016-2018 e CCNL 2019-2021
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. c), cml 2016-2018	31.811,92		31.811,92		31.811,92		ma di pendenti cessati
	art. 79, comma 1-bis, cml 2019-2021	31.220,72		41.627,63		41.627,63		calcolato su n. 24 unità con differenziale di € 1.208,37 per unità (63 SU B1) e su 5 unità con differenziale di € 3.341,25 per unità (03 SU D1)
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. e), cml 2016-2018							si applica alle Regioni
	risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. f), cml 2016-2018							riduzioni compensi lavoro straordinario; scelta discrezionale.
	risorse di cui all'art. 79, comma 1, lett. c), cml 2019-2021							
	Totale risorse stabili		839.800,20		850.207,11		850.207,11	
	TOTALE RISORSE STABILI EXTRA TETTO		91.852,47		102.360,38		102.360,38	
	TOTALE RISORSE STABILI NEL TETTO		747.846,73		747.846,73		747.846,73	
	RISORSE VARIABILI							
	risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a), cml 2016-2018							art. 43 L. n. 48/97; contributi di sponsorizzazione; accede con presidi; versamento presenza 3 consuntivo se si verificheranno le condizioni.
	a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione							
	b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire a titolo oneroso consulenze e servizi aggiuntivi							
	c) contributi di affianca per servizi pubblici non esternalizzati o per prestazioni verso terzi paganti							
	risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. b), cml 2016-2018							piano di razionalizzazione, in situazione dell'art. 16, commi 4, 5, 6, del D.L. 95/2011.
	risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), cml 2016-2018							risorse specifiche disposte da specifiche disposizioni di legge
	a) potenziamento attività di accertamento delle entrate comunali (art. 1, c. 1091 della L. n. 145/2018)	49.600,00		49.600,00		49.600,00		Dato 2023 in base a verificazione settore finanziario. Dato 2024-2025 presunto a preventivo, in base al dato 2023, da verificare con i dati finali consuntivi del valore degli accertamenti.
	b) art. 113 D.Lgs n. 50/2016; funzioni tecniche	50.000,00		50.000,00		50.000,00		importo presunto per somme da impegnare per disposizioni di legge, a seguito degli atti di liquidazione prodotti dagli uffici competenti e impegnata a competenza, in base a quanto stabilito dalla Commissione Accenti del 20.3.2019
	c) compensi legali dovuti da esare con spese compensate	27.948,00		27.948,00		27.948,00		Quota prevista dal D.L. 99/2014.
	d) compensi dovuti da cause con vittoria di spesa a carico della controparte	2.899,15		2.899,15		2.899,15		vedi sopra.
	e) art. 3, comma 57 della legge 662/1998 e art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 448 del 1997 l.c.l.	9.777,00		10.000,00		10.000,00		Dato presunto
	f) finanziamento attività art. 208 c.d.s.	5.887,79		5.887,79		5.887,79		applicabile ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022
	g) spese per personale occorrenti alle operazioni casuarie (nei limiti delle risorse residue dall'ISTAT)							
	risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), cml 2019-2021	7.025,86		7.025,86		7.025,86		risorse a esaurimento del fondo straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1999
	risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), cml 2016-2018	450,00		450,00		450,00		risorse di cui all'art. 96-quadri, comma 1, lett. C, cml 2016-2018
	risorse di cui all'art. 79, comma 3, lett. g), cml 2016-2018							si applica per le case da gioco
	risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. b), cml 2019-2021	61.571,83		61.571,83		61.571,83		1,2% monte salari 1997, su base annua
	risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), cml 2019-2021							obiettivi di mantenimento e di performance (all'interno di tale ambito andranno previsti gli incrementi di cui all'art. 96-quadri, comma 1, lett. C, cml 2016-2018)
	risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. j), cml 2016-2018							si applica fino al 31/12/2020 alle Regioni e Città Metropolitane
	risorse di cui all'art. 79, comma 3, cml 2019-2021	13.753,48		13.753,48		13.753,48		0,22% monte salari 2018, su base annua
	risorse di cui all'art. 79, comma 5, cml 2019-2021	53.298,46						importo si applica solo nel 2023, come risorsa variabile una tantum

art. 79, commi 1 e 1 bis cml 16/11/2022

art. 79, commi 2, 3 e 5 cml 16/11/2022

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

ELEMENTI DI SPESA	(POTES) VALORI 2023	(POTES) VALORI 2024	(POTES) VALORI 2025	COP
riclassificazione ordinamento professionale	664,68	664,68	664,68	stipendi
A - SALARIO ACCESSORIO	156.000,00	156.000,00	156.000,00	
indennità turno	86.000,00	86.000,00	86.000,00	1812/6
indennità reperibilità ordinaria	58.000,00	58.000,00	58.000,00	1812/6
indennità educatrici (art. 37, secondo alinea ccnl 14.9.2000, art. 6 ccnl 5.10.2001 e art. 94 ccnl 16.11.2022)	12.000,00	12.000,00	12.000,00	1812/6
B - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	13.450,00	13.450,00	13.450,00	
disagio per personale che espleta servizio di trasporto persone con disabilità	350,00	350,00	350,00	1812/6
disagio articolazione oraria per educatrici asili nido	3.500,00	3.500,00	3.500,00	1812/6
disagio sportello servizi front office senza appuntamento	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1812/6
disagio servizi sito e pagine social	400,00	400,00	400,00	1812/6
rischio	5.000,00	5.000,00	5.000,00	1812/6
maneggio valori	3.000,00	3.000,00	3.000,00	1812/6
C - INDENNITA' RESPONSABILITA' PART.RI e quota EO.	60.000,00	60.000,00	60.000,00	
indennità di cui all'art. 84 ccnl 16.11.2022	36.000,00	36.000,00	36.000,00	1812/6
indennità di cui all'art. 97 ccnl 16.11.2022 (indennità di funzione)	7.500,00	7.500,00	7.500,00	1812/6
indennità di cui all'art. 100 ccnl 16.11.2022 (indennità servizio esterno)	16.500,00	16.500,00	16.500,00	1812/6
EO: art. 7, c. 4, lett. u), ccnl 16.11.2022	-	-	-	
E - DIFFERENZIALI STIPENDIALI TRA B3 E B1 e D3 E D1	31.220,72	41.627,63	41.627,63	
F - PROGRESSIONI ECONOMICHE	316.050,00	330.700,00	345.500,00	
spesa consolidata	290.000,00	305.500,00	325.500,00	stipendi
di cui spesa contrattata per nuove progressioni nell'anno di riferimento	26.050,00	25.200,00	20.000,00	
G - INDENNITA' DI COMPARTO	114.000,00	115.000,00	115.000,00	stipendi
H - INCENTIVI	249.175,83	214.837,77	213.099,65	
incentivi risultato/prestazione	207.638,04	190.799,98	189.061,86	
incentivo progetto per promuovere di progetti del PNRR nell'ente	8.500,00			
incentivo notilico	450,00	450,00	450,00	1812/6
incentivo prolungamento asilo nido	8.000,00	8.000,00	8.000,00	1812/6
incentivazione connessa a performance organizzativa	17.000,00	8.000,00	8.000,00	1812/6
incentivo ampliamento e miglioramento servizi di polizia locale	5.587,79	5.587,79	5.587,79	1812/6
incentivo progetto mantenimento sistema gestione qualità - auditor	2.000,00	2.000,00	2.000,00	1812/6
I - INCENTIVI FINALIZZATI	155.214,15	149.887,15	149.587,15	
progettazione	-	-	-	
funzioni tecniche	50.000,00	50.000,00	50.000,00	
compensi ISTAT	-	-	-	
tributi (ICI)	9.777,00	10.000,00	10.000,00	1812/6
indennità Avvocatura Civica (spese compensate)	27.948,00	27.948,00	27.948,00	1812/6 - 1812/5
indennità Avvocatura Civica (spese a carico della controparte)	2.889,15	2.889,15	2.889,15	
potenziamento piani di welfare (art. 82, c. 2, ccnl 16.11.2022)	15.000,00	9.450,00	9.150,00	
potenziamento attività di accertamento delle entrate comunali	49.600,00	49.600,00	49.600,00	
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE UTILIZZATE NELL'ESERCIZIO	1.095.775,38	1.082.167,23	1.094.929,11	
TOTALE COMPLESSIVO ANNUALE (al netto fondo EO)	1.095.775,38	1.082.167,23	1.094.929,11	
RAPPORTO DI COPERTURA				

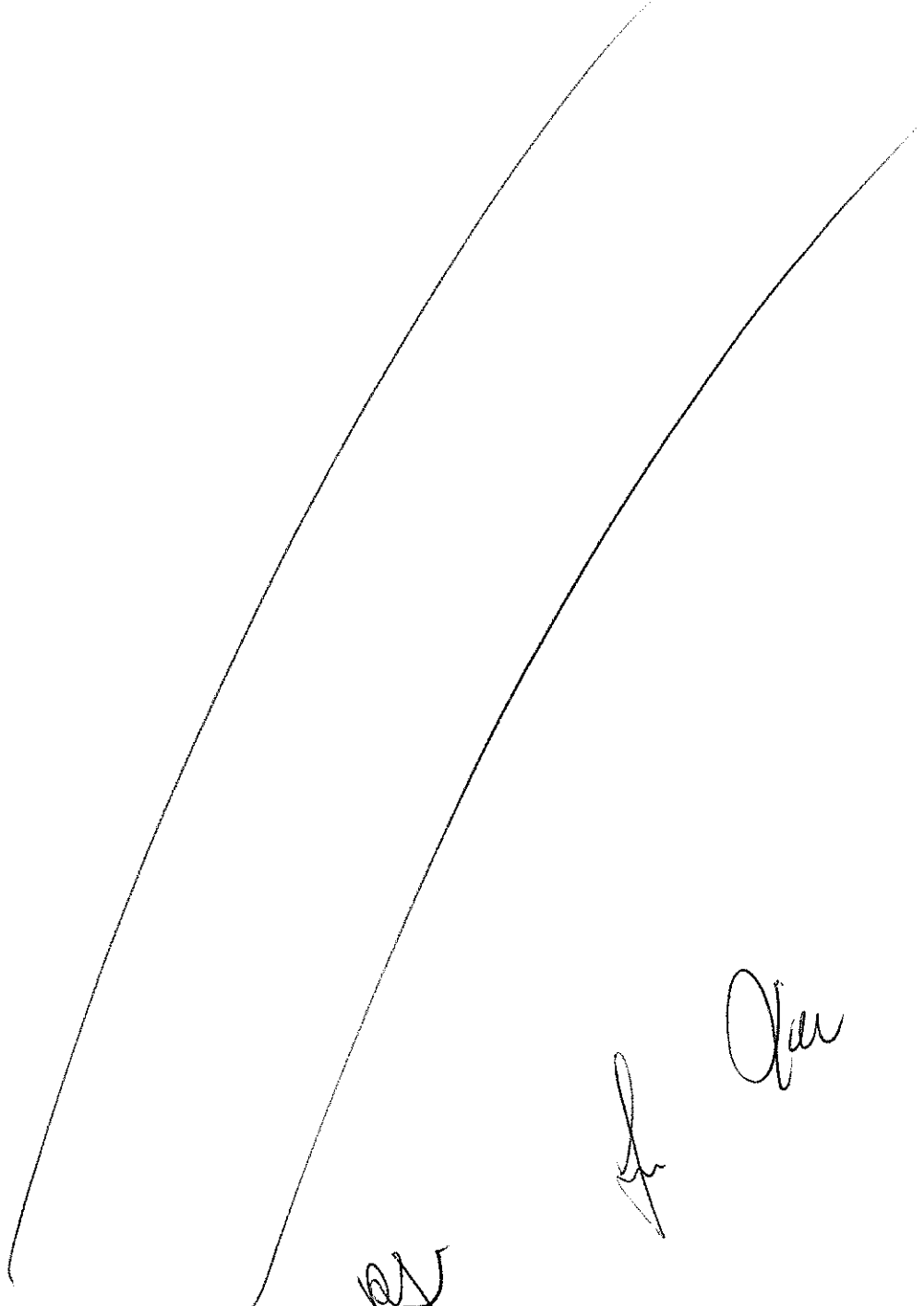
AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE: DESTINAZIONE RISORSE AI SENSI DELL'ART. 67, C. 1 DEL CCNL 21.5.2018

D - POSIZIONI ORG. POS. E RISULTATO	133.993,49	133.993,49	133.993,49	
retribuzioni posizioni: art. 17 CCNL 16/11/2022	113.813,04	113.813,04	113.813,04	1812/23
retribuzioni risultato: art. 17 CCNL 16/11/2022	20.180,45	20.180,45	20.180,45	1812/23
TOTALE COMPLESSIVO ANNUALE RISORSE UTILIZZATE	1.229.768,87	1.216.160,72	1.228.922,60	
RISORSE COMPLESSIVE (fondi e EO)	1.229.768,87	1.216.160,72	1.228.922,60	
RAPPORTO DI COPERTURA				

RR

~~AM~~

AM.
D.



GA

RS

ra

ROT

↓

Qu