



Comune di Aidone
 Regione Siciliana
 Libero Consorzio Comunale di Enna
DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N. 86 DEL 8 NOV. 2023 immediatamente esecutiva: SI € NO €

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025.

L'anno duemilaventitre, il giorno otto del mese NOVEMBRE alle ore 18,30 nella sede Municipale si è riunita la Giunta Comunale. All'appello risultano:

		Presenti	Assenti	Firme
1	SINDACO			
2	VICE SINDACO	X		<i>Raccuglia Annamaria</i>
3	ASSESSORE	X		<i>Mirabella Alessandra</i>
4	ASSESSORE		X	
5	ASSESSORE	X		<i>Tespi Angelo</i>
		X		<i>Ciantia Nunzio</i>
				<i>Cultreri Guglielmo</i>
	totale	4	1	

- Partecipa il Segretario Comunale **Dr. Salvatore Marco Puglisi**
- o Partecipa, in sostituzione del Segretario Generale, il Vice - Segr. **Dott.ssa Delda Moravia**
- o Assume la Presidenza il **Sindaco Annamaria Raccuglia**
- o Assume la Presidenza il **Vice- Sindaco Mirabella Alessandra** atteso che il Sindaco per motivi istituzionali si allontana constatato il numero legale, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la E-mail di convocazione di giorno _____ ore _____;
VISTA l'allegata proposta di deliberazione, munita del parere previsto dalla legge, ed esaminate le motivazioni poste a supporto della stessa;
VISTO l'ordinamento degli Enti Locali in Sicilia;
VISTA la normativa in materia;
RITENUTO di dover provvedere in merito;
 Con votazione unanime favorevole espressa nei modi di legge.

DELIBERA

1. di approvare integralmente la proposta allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale, corredata del parere su di essa espresso.
2. di dichiarare il presente atto I.E.
3. di comunicare la presente ai capigruppo consiliari, contestualmente alla pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Presidente

[Handwritten signature]



Segretario Comunale

[Handwritten signature]

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Publicazione all'albo pretorio on-line' del Comune dal _____

Il Messo Comunale

Il Segretario Comunale, vista la relazione del Messo Comunale, certifica che il presente atto è stato pubblicato all'albo pretorio on-line del Comune dal _____¹, senza opposizioni o reclami.

Il Segretario Comunale

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

Il presente atto è divenuto esecutivo in data _____

- essendo stata dichiarata l'immediata eseguibilità (Art. 12, c.2, L.R. 44/91).
- essendo trascorsi 10 gg. dal _____, data di inizio pubblicazione (Art. 12, c.1, L.R. 44/91).
- essendo trascorsi _____ gg. dall'inizio della pubblicazione senza opposizioni o reclami.

Il Segretario Comunale

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

Dalla residenza municipale, li _____

Il Funzionario Comunale

¹ 15 gg. per quelle ordinarie; 60 gg. per lo schema del programma triennale delle opere pubbliche.

Proposta registrata al n° ___ in data _____

Il Responsabile di Segreteria

COMUNE DI AIDONE
PROVINCIA DI ENNA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Proposta N° 52 del 08-11-2023

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025.

Data: 08-11-2023

Il Responsabile del Procedimento



Il Responsabile dell'Area

Approvata nella seduta del : - 8 NOV. 2023

Immediatamente esecutiva : SÌ NO

Il Sindaco



Il Segretario Comunale

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione di G.C. n. ___ del _____ è stata costituita la Delegazione trattante di parte pubblica attribuendone la Presidenza al Segretario Comunale;

Vista la determinazione del Responsabile Area Economico Finanziaria e del Personale n. del _____ Costituzione Fondo risorse decentrate anno 2023

Visto il parere positivo sulla costituzione Fondo risorse decentrate del Revisore dei Conti assunto al prot. n. ___ del _____

Vista l'ipotesi del nuovo CCDI normativo siglata dal Presidente della delegazione di parte pubblica Dott. Marco Puglisi, Segretario Comunale in data 25 Ottobre 2023 e dalle le rappresentanze sindacali Fp CGIL, CISL FP, UIL FPL;

Visto il parere positivo del CSA oprov. Enna assunto al prot. n. ___ del _____

Dare atto, infine, che gli istituti contrattuali previsti dall'accordo decentrato, rispettano pienamente i contenuti del C.C.N.L. vigente in quanto improntati a criteri di premialità, riconoscimento del merito e della valorizzazione dell'impegno e della prestazione individuale del personale nel raggiungimento degli obiettivi di gestione perseguiti dall'Ente per l'anno in questione;

Visto l'art. 8, comma 7, del C.C.N.L. 16/11/2022 del personale del comparto Funzioni Locali;

Trasmettere copia della ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 unitamente alla Relazione Tecnico illustrativa anno 2023 al Revisore dei Conti;

Ritenuto, in considerazione delle risultanze che emergono dai surrichiamati atti, di poter autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione dell'ipotesi del nuovo CCDI 2023/2025;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

DELIBERA

1. **Autorizzare** il Presidente della delegazione di parte Pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025, siglato con le rappresentanze sindacali in data 25/10/2023.

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

CONSTATATA la corrispondenza a norme, leggi, regolamenti o altre fonti attinenti alla materia specifica, e che disciplinano, in concreto, la fattispecie prevista dalla presente proposta di deliberazione;

VERIFICATA la completezza dell'istruttoria;

Ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della L.R. 48/91, come modificato dall'art. 12 della L.R. 30/2000, si esprime parere:

FAVOREVOLE

in ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di deliberazione.

Addì, 08-11-2023



[Signature]
Il Responsabile dell'Area

Si dà atto che la superiore proposta non comporta, né direttamente né indirettamente, oneri finanziari, né presenta alcuno degli aspetti contabili, finanziari e fiscali previsti dalle vigenti norme, per cui il parere di regolarità contabile non è necessario in quanto si risolverebbe in un atto inutile.

Addì, _____

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della L.R. 48/91, come modificato dalla L.R. 30/2000, si esprime parere:

FAVOREVOLE

in ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di deliberazione.

Addì, 08-11-2023



[Signature]
Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi e per gli effetti dell'art.55, comma 5°, della L.R. 48/1991, si attesta la copertura finanziaria della spesa occorrente:

Somma da impegnare Euro _____ Competenza

Addì, _____



Comune di Aidone
 Regione Siciliana
 Libero Consorzio Comunale di Enna

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO 2023/2025

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		25/10/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Comunale: d.Puglisi Marco Presidente della delegazione Trattante; Dott. Delda Moravia Responsabile Area Economico Finanziaria e del Personale - Parte Pubblica Dott. Letizia Alaimo Responsabile Area Servizi al cittadino - Parte Pubblica; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP – Schiliro A. CISL-FP – Dalia N. UIL – Pane Santo CSA – Salvatore Sauro RSU: Maria Mililli – Copia Rosa – Calcagno Vincenza – Calcagno Lorenzo
Soggetti destinatari		Personale Dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCDI 2023/2025
adempimenti procedurali	Certificazione del Revisore dei Conti	È stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti sulla modalità di Costituzione del Fondo Miglioramento servizi anno 2023 giusto verbale n. ___ dell' _____ acquisito al protocollo dell'Ente con n. ___ dell' _____

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per il triennio _____ Questa Amministrazione ha adottato i criteri generali per l' adeguamento del regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi alla luce dei principi contenuti nel D.Lgvo 150/2009 e s.m.e.i ,
		È stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità _____
Eventuali osservazioni		

ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
Art. 2 - Ambito di applicazione
Art. 3 - Durata – Revisione
Art. 4 - Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili
Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)
Art. 7 - Incentivazione collegata alla performance
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)
Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 10 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)
Art. 11 bis Indennità di reperibilità
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 13 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 14 - Turnazione (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)
Art. 16 - Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 17 - Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 18 - Buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022).
Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022).
Art. 21 - Innovazioni tecnologiche e formazione
Art. 22 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)
Art. 23 - Indennità di servizio esterno Area di Vigilanza (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 24 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

Allegato I – Contiene la Tabella analitica della costituzione del fondo.

Modulo I- La Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa -

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall' Amministrazione con determinazioni n.113 del 25.03.2022 nei seguenti importi :

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2023 DEL COMUNE DI AIDONE	
FONTE DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 171.367,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 4.409,60
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 1.157,65
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 92,30
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo Risorse stabili anno 2022	€ 177.026,55
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 4.056,00
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 2.635,49
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 187,20
SOMMA RISORSE STABILI	€ 183.905,24

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ 125,93
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 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.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 125,93

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ 171.585,23
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	-€ 5.567,25

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -

Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€	-
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€	-
Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.		
Legge 178/2020 art. 1 c. 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020.	€	-
DL 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	€	-
Art. 33 c. 2 dl 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€	-
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€	-
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€	8.112,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€	-
DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€	-
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€	8.112,00
TOTALE RISORSE STABILI	€	178.463,92
A DEDURRE RISORSE STABILI		IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€	38.655,11
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€	17.886,24
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€	-
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€	-
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€	1.239,50
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€	-
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€	57.780,85
TOTALE RISORSE STABILI EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI		120.683,07
Totale risorse variabili		8.112,00
TOTALE RISORSE ANNO 2023		128.795,07

SEZIONE IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione :

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI	€ 120.683,07
RISORSE VARIABILI	€ 8.112,00
Residui anni precedenti	Da quantificare dopo le liquidazioni

Totale	€ 128.795,07
--------	--------------

SEZIONE V – Risorse Temporaneamente allocate all' esterno del fondo -

Voce non presente

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la Contrattazione integrativa -

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo Vengono regolate dal contratto somme per complessive € 120.795,07 così suddivise:

	IMPORTI
RISORSE FONDO ANNO 2023	€ 128.795,07
Art. 7 comma 4 lettera U - Retribuzione posizione e risultato	
Utilizzo risorse disponibili anno 2023	€ 128.795,07
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa e progetti	€ 13.918,52
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale	€ 32.476,55
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio, rischio, maneggio valori	€ 3.600,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno, Festivo maggiorazione oraria	€ 7.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 47.000,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ 1.800,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ 3.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Progressioni economiche con decorrenza nell'anno 2023	€ 20.000,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€ 128.795,07

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione –

Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto	€ 128.795,07
Totale	€ 128.795,07

Sezione V – Somme allocate all' esterno del Fondo

Sezione VI -Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

a.) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

b). attestazione del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici :

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c)attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)-

Per l' anno in corso sono previste progressioni orizzontali

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell' anno precedente .-

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023
Risorse stabili	112.804,39	120.683,07
Risorse variabili	30.000,00 (Inc.Tecnici)	8.112,00
Residui anni precedenti	-	-

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio .-

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell' Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Sezione II Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite del Fondo dell' anno precedente risulta rispettato .

Il limite di spesa del Fondo dell' anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III – verifica delle disponibilità finanziarie dell' Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo -

Il totale del fondo come determinato dall' Amministrazione con determinazione n. ___ del _____ è impegnato nei capitoli: del bilancio esercizio 2023.

Il Responsabile Area
Economico Finanziaria e del Personale
Dott.ssa delda Moravia

Paroleto
UILRPPC

PISCU
O.L.T.



Comune di Aidone
Regione Siciliana
Libero Consorzio Comunale di Enna

CGIL
[Signature]

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

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

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Aidone, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale, dal 2023 al 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

Art. 4 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, Asili nido, Area Vigilanza etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 15 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.
4. Qualora il dipendente abbia necessità di entrare o uscire dal lavoro oltre la fascia di flessibilità individuata, sarà applicata la disciplina delle assenze e permessi brevi.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page, including "Pisu" and "D'Alì"]

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

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b. Riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. Necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - misurazione e valutazione della performance individuale;
 - d) la performance individuale è rilevata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti dalla deliberazione GC n. 129 del 15/12/2021.
 4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
 5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione delibera l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

[Handwritten signature "CGIL" and other illegible signatures at the bottom right of the page]

Barba
CICAPL

cy

ASU

Scalabrino

Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore.
2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. La quota delle risorse di parte variabile sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di Area e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente ivi compresi gli esiti della cd customer satisfaction (cd incentivazione della performance organizzativa);
 - b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili negli enti e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei Responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati ai singoli Responsabili, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione.

Art. 7 - Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai Responsabili e coerenti con quelli definiti nel PIAO nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti

CGIL

Scalabrino

UCC APC

Cap. PISG
0.11.1

previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e devono essere assegnati tempestivamente. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.

3. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili) assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione

4. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il Responsabile provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

5. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.

6. La valutazione è effettuata dal Responsabile in applicazione delle indicazioni definite dai D.Lgs n. 150/2009 e n., 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

7. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico budget annuale di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di:
 - a. Congedo di maternità, di paternità e parentale;
 - b. Assenza per infortuni per cause di servizio;
 - c. Permessi sindacali aspettative o distacchi sindacali;
 - d. Assenza per donazione sangue;
 - e. Assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
 - f. Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita ai sensi dell'art. 50 C.C.N.L.
4. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di Area sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base della scheda di valutazione Performance allegata alla presente.
5. Ogni Responsabile di Area, invia le schede di valutazione Performance al Servizio personale, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non

CGIL
APL

ALP
UK FPC

Capo PISU
O' N. d.
A. d.

- risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La performance tiene conto della seguente distinzione:
 - a. premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti (performance individuale).
 - b. premio collegato al peso e al raggiungimento di predeterminati obiettivi o progetti di rilievo strategico per l'ente (performance organizzativa), ascrivibili a singole aree gestionali o ad attività interarea.
 7. A tale scopo il fondo viene ripartito in due quote da destinare rispettivamente alla performance organizzativa e alla performance individuale. L'individuazione dell'importo annuale lordo della performance per dipendente, non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, è effettuata secondo i criteri previsti dalla deliberazione di G.C. n. 129 del 15/12/2021.
 8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate variabili.

Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 5%.

Si formula la seguente tabella di riequilibrio della valutazione dei dipendenti delle varie aree:

CAT - Coefficiente

Ex A	=	1,00
Ex B	=	1,05
Ex C	=	1,10
Ex D	=	1,25

In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a. media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b. non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c. anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 10 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile dell'Area del Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15(quindici) giorni;
 - b. le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree d'inquadramento del personale (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei

CGIL
DA [firma]

Rebu
ULFAK

cy

APP
O.M.D.

lemba

- differenziali stipendiali ai dipendenti a tempo indeterminato;
- c. possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - d. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
 - e. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 1. MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base numerica per un massimo di 60 punti come previsto dalla scheda di valutazione di cui alla lettera (H del presente articolo);
 2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 CCNL 2019/2021 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale o frazione di anno per un massimo di 30 punti;
 3. CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento 2(due) punti per corso fino a un massimo di 10 punti;
 - f. al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 1% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
 - g. parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
 1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o

CGIL
APP
O.M.D.

VICPR
Rece

af PISY
Dimit
[Signature]

- progressione economica;
3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 4. al dipendente più anziano di età;
 - h. per ogni dipendente viene redatta la scheda di valutazione progressione economica, allegata al presente CCDI, dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alla lettera e) punti 1), 2), e 3) oltre che laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
 - i. ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono giuridicamente ed economicamente dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", di € 2,00 giornaliera lorde a decorrere dall'1/1/2024 e € 1,50 giornaliera lorde per il solo anno 2023, non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. Disagiate: turno di lavoro in orario frazionato, plurisettimanale, prestazione lavorativa resa all'aperto ed in condizioni climatiche avverse, attività continuata di sportello front-office;
 - b. Esposte a rischi pertanto, pericolose o dannose per la salute indicati da Allegato B DPR 347/83;
 - c. implicanti il maneggio di valori. Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa con valori annui superiori a € 5.000,00. (Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo);
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI.

Art. 11 bis Indennità di reperibilità

Le parti concordano sulla istituzione della reperibilità con apposito regolamento con decorrenza anno 2024.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche

3 + il resto

7

CGIL
[Signature]

UCCFR
Rice

af

PISL
O.M.
P. P.

responsabilità dai competenti Responsabili di Area, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.

3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
 - a. responsabilità di una struttura organizzativa, titolarità di un servizio;
 - b. responsabilità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - c. responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
 - d. coordinamento di risorse umane;
 - e. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - f. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - g. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
 - h. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - i. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - j. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - k. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016 e s.m.i.;
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri:
 - a. importo non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ:

Fattispecie	Importo annuo lordo
Art. 12 comma 3 lettera a)	3.500,00
Art. 12 comma 3 lettere b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l.	1.750,00

- b. importo non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEGLI ISTRUTTORI:

Fattispecie	Importo annuo lordo
Art. 12 comma 3 lettera a)	2.700,00
Art. 12 comma 3 lettere b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l.	1.350,00

CGIL
P. P.

UIC APC
Felle

ep 0154
D. h. f.
L. h. h.

Felle

c. importo non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI:

Fattispecie	Importo annuo lordo
Art. 12 comma 3 lettera a)	2.200,00
Art. 12 comma 3 lettere b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l.	1.250,00

5. E' riconosciuta ai dipendenti interessati, che non rientrano nelle fattispecie del comma 3, un'indennità pari ad € 400,00 annui lordi, non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, per:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dalla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - c. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
6. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo Responsabile dell'Area, sulla base dell'adozione di apposito atto formale.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene (atto di nomina) sottoscritto in via definitiva il contratto integrativo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.

Art. 13 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a. incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - b. compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - c. compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge;
 - d. incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente deliberazione G.C. n. 127 del 15/12/2021;
 - e. compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi

CGIL
M. A. F. M.

UCCRP
Rubea

CP
D. M. D.
A. S. S.

- pubblici autorizzati per legge;
2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 1.500 euro	0
Da 1.501 a 3.000 euro	20,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	40,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	80,00%
Oltre i 7.000 euro	100,00%

3. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.
4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
5. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse con atto del Responsabile di Area interessato.

Art. 14 - Turnazione (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, (con tolleranza +/- il 30% dei turni per articolazione) in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

CGIL
A. S. S. - M. S.

UIL FLC
Rulli

Conf
P. S. F.
O. P. S. F.
L. S. F.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto

CGIL
A. S. F. S. F.
L. S. F.

UICRP
Rece

ep P. M. J.
O. M. J.
L. M. J.

- stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
4. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
 5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
 6. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossico-dipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
 7. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
 8. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
 9. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
 10. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un

CGIL
A. M. J. M. J.

UIC APC
Keller

ep

01/1/24
L. 1/1/24

biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

11. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

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

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

Art. 17 - Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come

CGIL
A. Di Biase - RA

CCFL
plus

g
LIPU
Oj h
L. S. J.

- attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
 3. 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. 18 - Buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire del buono pasto sostitutivo del servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti e massimo di due ore; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari a € 5,26.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Si matura il diritto al buono pasto nelle giornate in cui l'attività lavorativa, per l'intera giornata o per il rientro pomeridiano, è svolta in modalità da remoto.
6. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno personale della Polizia Locale nei seguenti casi :
 - a) Fruizione del buono pasto per avere prestato attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno un'ora, con una pausa di mezz'ora e massimo due ore o in alternativa, svolgimento dell'attività lavorativa al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali per almeno un'ora con una pausa di mezz'ora
 - b) Attività lavorativa svolta non deve essere inferiore alle sette ore effettive.
 - c) Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Art. 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022).

1. Le parti danno atto della possibilità, in sede di proposta di ripartizione annuale FES, previa verifica e ricostruzione delle economie del fondo risorse decentrate anni precedenti, di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022).

CGIL
A. S. J.

UICAP
Rubb

g PIPU
O/HA
le, GUE

1. La metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinata a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse annue complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al lororaggiungimento in corso d'anno.
3. Il Nucleo di valutazione provvederà a compilare la scheda di valutazione Performance delle EQ allegata al presente CCDI.
4. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è collegato al punteggio della Scheda di valutazione della performance delle EQ.
5. L'importo complessivo della retribuzione di risultato annua ripartita per Area in proporzione alla relativa pesatura della Retribuzione di posizione è attribuita alle EQ con le seguenti modalità:

1° Fascia punti fino a 70	60%
2° Fascia punti da 71 a 90	80%
3° Fascia punti da 91 a 100	100%

6. Al titolare di incarico di EQ ad internim superiore a quindici giorni viene attribuito un incremento della retribuzione di risultato del 5%.

Art. 21 - Innovazioni tecnologiche e formazione

L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) Valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b) Assicurare l'aggiornamento professionale;
- c) Favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti;
- d) Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire.
- e) Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente (30 gg. all'anno).
- f) Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale.

Art. 22 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

- m. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
1. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse

CGIL
Aff. File - [Signature]

UCCAR
Bee

cy

P184
O. P. h. f.
L. P. h. f.

- finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
2. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 23 - Indennità di servizio esterno Area di Vigilanza (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI in € 4,00 giornaliere lorde se è superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del Responsabile Area Polizia Locale sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Art. 24 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, di Euro 3.500,00 annui lordi, per dodici mensilità, non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, per
2. Le fattispecie alle quali il Responsabile Area Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
 - a. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b. coordinamento di risorse umane;
 - c. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti

CGIL
A. P. h. f.
L. P. h. f.

UICFR
P
P
P

Pis
O
P

- elaborati;
- d. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - e. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
- a. importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ;
 - b. FUNZIONARI E DELLA EQ;
 - c. e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI importo di Euro 2.500,00 annui lordi
5. L'indennità di cui al presente articolo:
- a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
 - f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
6. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Responsabile della Polizia Locale.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente.

Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal

CGIL
A
P

CILFRE
Pae
af Pisy /
01/6/0
Jovita

fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.



Comune di Aidone
Regione Siciliana
Libero Consorzio Comunale di Enna

Allegato B al D.P.R. 347 del 25/06/1983 - Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità' personale

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasportodi cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonchè lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavoporti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio e esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

CGIL
A. G. S. M. L. i. M. A. L. i.

UILPPK
[Signature]

gr. PISU/
01.1.1
[Signature]



Comune di Aidone
Regione Siciliana
Libero Consorzio Comunale di Enna

ALLEGATO CCDI 2023/2025

**SCHEDA VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE
INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA**

SCHEDE DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITÀ.
Area Operatori (ex A)

DIPENDENTE		
AREA		
Anno di valutazione		
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
SVOLGIMENTO DEI COMPITI E DELLE FUNZIONI IN RELAZIONE AI RISULTATI	da 1 a 25	
FLESSIBILITÀ NELLE PRESTAZIONI E ADATTAMENTO AI MUTAMENTI ORGANIZZATIVI	da 1 a 25	
ATTENZIONE ALLA QUALITÀ PER IL SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	da 1 a 25	
RELAZIONI CON I COLLEGHI	da 1 a 25	
PUNTEGGIO TOTALE		
Data	Firma del Responsabile EQ	

CGIL
[Signature]

ULFA
Rou

Ly

Disy
Osh
F

Giulio J

**SCHEDA VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE
INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA**

Area Operatori esperti (Ex B e B3)

DIPENDENTE		
AREA		
Anno di valutazione		
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
SVOLGIMENTO DEI COMPITI E DELLE FUNZIONI IN RELAZIONE AI RISULTATI	da 1 a 15	
UTILIZZO DEL TEMPO DI LAVORO E DELLE RISORSE DISPONIBILI IN FUNZIONE DEI RISULTATI	da 1 a 15	
LIVELLO DI INIZIATIVA PROFESSIONALE	da 1 a 15	
FLESSIBILITÀ NELLE PRESTAZIONI E ADATTAMENTO AI MUTAMENTI ORGANIZZATIVI	da 1 a 15	
ATTENZIONE ALLA QUALITÀ PER IL SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	da 1 a 10	
RELAZIONI CON I COLLEGHI	da 1 a 10	
ABILITÀ TECNICO OPERATIVA	da 1 a 10	
RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE	da 1 a 10	
Totale		
Data	Firma del Responsabile EQ	

CGIL
A. P. J. L. S. - P. L.

UICAR
Pola

cy

P.184
O.M.T
Gentile

SCHEDA VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA
Area Istruttori (Ex C)

NOMINATIVO DIPENDENTE		
AREA		
ANNO DI VALUTAZIONE		
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
UTILIZZO DEL TEMPO DI LAVORO E DELLE RISORSE DISPONIBILI IN FUNZIONE DEI RISULTATI	da 1 a 15	
LIVELLO DI INIZIATIVA PROFESSIONALE	da 1 a 15	
FLESSIBILITÀ NELLE PRESTAZIONI E ADATTAMENTO AI MUTAMENTI ORGANIZZATIVI	da 1 a 10	
ATTENZIONE ALLA QUALITÀ PER IL SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	da 1 a 10	
RELAZIONI CON I COLLEGHI	da 1 a 10	
GRADO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	da 1 a 15	
EFFICIENZA ORGANIZZATIVA E AFFIDABILITÀ	da 1 a 10	
QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI	da 1 a 15	
PUNTEGGIO TOTALE		
Data	Firma del Responsabile EQ	

CGIL
A. F. S. 15

UILERA
Be
g *PISL*
Di
Luigi
J



Comune di Aidone
 Regione Siciliana
Libero Consorzio Comunale di Enna

ALLEGATO CCDI 2023/2025

SCHEDA VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

DIPENDENTE
 CATEGORIA:
 PROFILO PROFESSIONALE

PRESTAZIONE INDIVIDUALE: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Anno _____ Punti _____ Anno _____ Punti _____ Anno _____ Punti _____ Totale triennio _____	
ESPERIENZA PROFESSIONALE: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare: Fino a 5 anni: punti 15 da 6 a 8 anni: punti 20 da 9 a 10 anni: punti 25 da 11 a 12 anni: punti 30 da 13 a 14 anni: punti 35	
CAPACITÀ CULTURALE E PROFESSIONALI Valore massimo 20 punti	Punteggio
Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento 5 (Cinque) punti per corso fino a un massimo di 20 punti	

Aidone li, _____

Il Responsabile Area

CGIL
Alto
Alto
Alto

UICFR
Rocca

cf P. 154
D. 117
L. 11/12/13



Comune di Aidone
Regione Siciliana
Libero Consorzio Comunale di Enna

ALLEGATO CCDI 2023/2025

SCHEDA VALUTAZIONE
PERFORMANCE INDIVIDUALE INCARICHI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Anno di valutazione

DIPENDENTE

CATEGORIA:

Posizione economica

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER ELEVATA QUALIFICAZIONE
1. Performance organizzativa dell'Area Punti Max 25	
2. Obiettivi individuali o di struttura Punti Max 20	
3. Motivazione e valutazione dei collaboratori Punti Max 20	
4. Competenze dimostrate Punti Max 15	
5. Contributo alla performance generale Punti Max 10	
6. Comportamenti professionali e organizzativi: Puntualità e precisione della prestazione, Problem solving	
Totale	

Aidone li,

Il Nucleo di valutazione

CGIL
A. P. S. M. S.

[Signature]