



Articolo 40, Decreto Legislativo n°165/2001 e s.m.i.

Articoli 3, 7, 8 e 9, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO
PER IL PERIODO 2023 - 2025

* * *

SOMMARIO

CAPO I - DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Articolo 1 - Campo di applicazione, materie e durata.

CAPO II - DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

[art. 7, c. 4, lett. a), C.C.N.L. 16/11/2022]

Articolo 2 - Anni 2019-2022. Anni 2024 e successivi. Rinvio.

Articolo 3 - Anno 2023. Ricognizione delle "Risorse decentrate" [art. 79, C.C.N.L. 16/11/2022]

Articolo 4 - Utilizzo del Fondo "Risorse decentrate" per l'anno 2023 [art. 80, C.C.N.L. 16/11/2022]

CAPO III - DISCIPLINA DECENTRATA DI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI COLLETTIVI

SEZIONE I - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE [art. 80, c. 2, lett. a) e b), C.C.N.L. 16/11/2022]

Articolo 5 - Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: assegnazione dei budget ai Responsabili dei Servizi.

Articolo 6 - Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: attribuzione.

Articolo 7 - Piani di attività e Progetti strumentali e di risultato relativi ad obiettivi specifici.

SEZIONE II - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO [art. 84-bis C.C.N.L. 16/11/2022 - art.68, c.2, lett. c), C.C.N.L. 21/5/2018]

Articolo 8 - Indennità condizioni di lavoro

Articolo 9 - Attività esposte a rischi

Articolo 10 - Attività implicanti il maneggio di valori e reperibilità

Articolo 11 - Attività disagiate

SEZIONE III - ALTRE INDENNITA'

Articolo 12 - Specifiche responsabilità [art. 84, C.C.N.L. 16/11/2022]

SEZIONE IV - ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Articolo 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. Conferma. [art. 7, c. 4, lett. v), e art. 17, c. 4, C.C.N.L. 16/11/2022]

Articolo 18 - Attribuzione di progressioni economiche "orizzontali" all'interno delle aree, tramite "differenziali stipendiali" [art. 14, lett. a), b), d), e), f, g), C.C.N.L. 16/11/2022]

SEZIONE V - DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE [Tit. IX, art. 95 e ss. CCNL 16/11/2022]

Articolo 13 - Personale di Polizia Locale: Piano di attività annuale per la sicurezza urbana e stradale in occasione di manifestazioni e ricorrenze pubbliche.

Articolo 14 - Indennità di funzione. Rinvio. [art. 97, C.C.N.L. 16/11/2022]

Articolo 15 - Indennità di servizio esterno [art. 100, C.C.N.L. 16/11/2022]

Articolo 16 - Disposizione relativa ai lavoratori turnisti operanti in giornata festiva infrasettimanale [art. 7, comma 4, lett. ac), C.C.N.L. 16/11/2022]

SEZIONE VI - ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI COLLETTIVI

Articolo 19 - Rinvio

CAPO IV - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Articolo 20 - Procedure di sottoscrizione e stipula.

ALLEGATI:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2023

FAC SIMILE PROGETTO DI RISULTATO/ PROGETTO STRUMENTALE / PIANO DI ATTIVITA'

Tabella A - Tabella B (Riferimento art. 14)



MDP *2023*
CLS

LA DELEGATA ALLA TRATTATIVA PER LA PARTE PUBBLICA
E
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

CAPO I
DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Articolo 1

Campo di applicazione, materie e durata.

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro (C.C.I.L.) disciplina, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo 30/3/2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, per il personale dipendente del Comune di Busca con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, le materie e gli istituti di cui all'articolo 7, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del personale non dirigenziale del comparto "Funzioni Locali" stipulato il 16/11/2022.

2. Questo C.C.I.L. entra in vigore il giorno successivo alla data della sua formale sottoscrizione ai sensi del successivo articolo 20 e, ai sensi dell'articolo 8 del C.C.N.L. del 16/11/2022, ha durata di tre anni a partire da tale data ma, in caso di mancato rinnovo entro quella scadenza, esso continuerà a conservare efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi. Esso regola anche alcune materie relativamente all'intero anno 2023 od al periodo del medesimo anno già trascorso a partire dall'entrata in vigore di alcuni istituti del precitato C.C.N.L. del 16/11/2022, come ivi disposto. Ai sensi del primo comma del citato articolo 8 del suddetto C.C.N.L., le parti scelgono inoltre di negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 80, del suddetto C.C.N.L. Per alcune altre materie, invece, il presente C.C.I.L. si limita principalmente al rinvio o alla dichiarazione di ultrattività, per quanto non in contrasto con il nuovo C.C.N.L., delle disposizioni di cui all'ultimo contratto decentrato integrativo di lavoro per il personale del Comune di Busca, sottoscritto in data 21/11/2019, ed alle sue successive modificazioni ed integrazioni. Negli articoli successivi vengono dunque stabiliti tempi diversi per le materie che li richiedano per la loro natura o per assicurare compatibilità economica con i vincoli contrattuali collettivi nazionali o di bilancio.

3. Su richiesta di una delle parti, e comunque almeno una volta all'anno, viene condotta una verifica congiunta sull'attuazione degli istituti previsti nel C.C.I.L., salvi i casi in cui gli articoli successivi prevedano modalità e tempi diversi. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano successivamente ed abbiano implicazioni sui contenuti del presente C.C.I.L., procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

CAPO II

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
[art. 7, c. 4, lett. a), CCNL 16/11/2022]

Articolo 2

Anni 2019-2022. Anni 2024 e successivi. Rinvio.

1. Le parti si danno atto che:

- avendo scelto, come riportato nel precedente articolo 1, comma 2, ai sensi dell'articolo 8, primo comma, del C.C.N.L. del 16/11/2022, di negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 80 del medesimo C.C.N.L., le disposizioni di questo Capo riguardano esclusivamente l'anno 2023, mentre per gli anni 2024 e successivi le relative materie verranno disciplinate con specifici Accordi annuali;
- per quanto riguarda, invece, gli anni 2019, 2020 e 2021, la contrattazione in ordine all'utilizzo delle risorse di cui al presente Capo è contenuta nei relativi Accordi sindacali decentrati annuali, sottoscritti sotto la vigenza prorogata delle disposizioni contrattuali collettive nazionali pro-tempore in vigore, e il nuovo C.C.N.L. del 16/11/2022 non prevede retroattivamente discipline diverse in ordine alle Risorse decentrate, onde per i relativi periodi le disposizioni del presente Capo non hanno effetto pratico retroattivo;
- anche per quanto riguarda l'anno 2022, la contrattazione in ordine all'utilizzo di tali risorse è interamente contenuta nel relativo Accordo sindacale decentrato annuale, sottoscritto in data 17/4/2023, in quanto in esso le parti, ai sensi dell'articolo 79, comma 5, primo periodo del nuovo C.C.N.L. del 16/11/2022, hanno ritenuto di disciplinare l'utilizzo delle Risorse decentrate per tale anno interamente secondo le norme contrattuali collettive nazionali previgenti, e dunque, fra l'altro, di non utilizzare le alternative consentite dal secondo periodo del testé citato articolo 79, comma 5.



QTS

MDP OM
C-7 M

Articolo 3
Anno 2023. Ricognizione delle "Risorse decentrate"
[art. 79, C.C.N.L. 16/11/2022]

1. Le parti si danno atto che, per l'anno 2023, il "Fondo Risorse decentrate" di cui all'articolo 79 del C.C.N.L. del 16/11/2022 è quello quantificato, nel rispetto della norma contrattuale collettiva nazionale stessa e dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, con le determinazioni del Segretario Generale n. 63 in data 22/6/2023 e n. 82 in data 21/8/2023, previ indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 89 in data 14/6/2023; di esso la parte sindacale conferma di aver avuto informazione, senza formulare osservazioni.

2. Tali risorse ammontano complessivamente ad euro 123.315,74, dei quali, secondo le definizioni di cui all'articolo 79 del C.C.N.L.:

- Euro 91.136,41 formano la parte "stabile" (cioè avente carattere di certezza, stabilità e continuità), di cui al c. 1 del suddetto articolo 79.
- Euro 32.179,33 sono ulteriori risorse "variabili" (cioè aventi caratteristiche di eventualità e variabilità di anno in anno), nell'ambito delle quali sono stati inseriti, da parte dell'Amministrazione, i seguenti importi:

- Euro 11.500,00 preventivati come risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni: presunti euro 10.000,00 per funzioni tecniche ex art. 113, comma 2, D.Lgs. n. 50/2016 (ora art. 45, D.Lgs. n. 36/2023) e presunti euro 1.500,00 per compensi per attività di rilevazione statistica ISTAT;
- Euro 5.391,31 ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. del 16/11/2022 (importo massimo corrispondente all'1,20%, su base annua, del monte salari 1997 del Comune di Busca e di quello del Comune di Valmala, fusosi con quello di Busca dal 1/1/2019);
- Euro 4.000,00, quali quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'ente [determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, ai sensi del comma 2, lettera c), dell'articolo 79 del CCNL, in combinato disposto con l'articolo 98, comma 1, lett. c)], da destinarsi, in coerenza con le relative previsioni legislative, all'erogazione ai componenti del Servizio di Polizia Locale di incentivi monetari collegati al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, ed in particolare al finanziamento:
 - dell'indennità di servizio esterno del personale comunale di polizia locale, di cui all'articolo 100 del CCNL;
 - di progetti di particolare incentivazione del personale stesso (piani di lavoro, progetti strumentali ecc.) nei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, in special modo in occasione delle numerose manifestazioni e ricorrenze pubbliche, di carattere popolare, religioso, turistico e culturale che l'Amministrazione intende promuovere in modo particolare, anche in orari serali e/o festivi;
- Euro 4.518,71 ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 16/11/2022 ("*somme residue dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1/4/1999*");
- Euro 1.201,22, nella misura massima consentita ai sensi dell'articolo 79, comma 3, del C.C.N.L. del 16/11/2022 ("*In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018.*");
- Euro 5.595,22 ai sensi dell'articolo 79, comma 5, primo periodo, del C.C.N.L. del 16/11/2022 ("*Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023*").

3. Tali somme rispettano le disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto l'ammontare delle risorse decentrate soggette al limite ivi indicato (euro 89.561,01), sommato agli importi destinati nell'anno 2023 alla retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni a carico del Comune di Busca, al netto di euro 10.000,00 attinte già a partire da accordi sindacali annuali precedenti dalle capacità assunzionali non utilizzate, ai sensi dell'articolo 11-bis, del D.L. 135/2018 (delibera G.C. n. 47/2019: euro 72.607,50 - 10.000,00 = 62.207,50) è stato ridotto nella misura (- euro 1.266,59) necessaria a renderlo pari alle corrispondenti risorse decentrate definite a consuntivo per l'anno 2016 soggette al limite stesso, quantificate in euro 147.207,05 e poi adeguate in aumento di euro 3.294,86 per garantire, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e della Premessa del Decreto Inter Ministeriale del 17/3/2020, l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, dei fondi per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa. A tal fine si è preso a riferimento come base di calcolo il numero complessivo del personale in servizio al 31 dicembre 2018 presso i Comuni di Busca e Valmala, poi fusisi a decorrere dal 1/1/2019.

4. La quantificazione delle Risorse decentrate iniziali per l'anno 2023, di cui sopra, è stata effettuata allo stato attuale delle condizioni normative contrattuali collettive, legislative ed organizzative dell'Ente. Esse potranno eventualmente essere integrate o ridotte a consuntivo per nuove disposizioni di legge o contrattuali nazionali, se



esisteranno le disponibilità di bilancio.

5. In particolare, si precisa che il fondo per l'anno 2023 nel rispetto delle previsioni dell'art. 79 comma 3 del CCNL 2019/2021 e sulla base degli importi relativi all'anno 2021 è stato incrementato della somma di euro 1.2021 da destinarsi in parte per la quota di euro 755,21 e per la quota di euro 446,91 per il fondo di cui all'art. 17, comma 6.

6. Si dà atto, infine, che alcune voci che contribuiscono in maniera matematica, per norma di legge oppure di contratto collettivo, a formare il complesso delle suddette risorse decentrate sono attualmente inserite a titolo di previsione e potranno essere accertate solo a consuntivo, con determinazione della valenza effettiva del fondo annuale solo nell'anno successivo a quello di competenza, tramite accertamento tecnico, che sarà effettuato dal Segretario Generale, con la collaborazione del Servizio Finanziario, nel rispetto delle precipitate norme e limiti contrattuali e di legge.

Articolo 4

Utilizzo del Fondo “Risorse decentrate” per l’anno 2023

[art. 80, C.C.N.L. 16/11/2022]

1. Le Risorse decentrate complessive per l'anno 2023, di cui all'articolo precedente, vengono ripartite e destinate secondo gli utilizzi di cui al prospetto “UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2023” (che si allega a far parte integrante e sostanziale del presente Contratto), distinti fra gli utilizzi stabili e gli utilizzi variabili consentiti dagli articoli 79 e 80 del C.C.N.L. del 16/11/2022.

2. Le parti danno atto che, dai dati di cui al prospetto allegato, per l'anno 2023:

- gli utilizzi stabili delle Risorse decentrate previsti, pari ad Euro 63.165,77, risultano rientrare nella capienza massima delle Risorse decentrate stabili per l'anno medesimo, calcolata nel precedente articolo 3, 2° comma, in Euro 91.136,41, mentre le Risorse decentrate variabili, quantificate nel medesimo comma 2° in Euro 32.179,33, vengono interamente impiegate nell'ambito di utilizzi variabili e reversibili, quantificati nel prospetto stesso in euro 60.149,97;
- la destinazione delle risorse decentrate 2023 è conforme alle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 80 del C.C.N.L. del 16/11/2022, in base al quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 del medesimo articolo 80, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'articolo 79, comma 2, del C.C.N.L. (con esclusione delle lettere c, f, g, del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018) e, specificamente, alla performance individuale (Voce rigo 6 del prospetto) almeno il 30% delle suddette risorse di cui al citato articolo 79, comma 2, del C.C.N.L.

3. Si dà atto, altresì, che lo stanziamento iniziale relativo all'utilizzo di cui alla voce al testé citato rigo 6 del prospetto allegato (*Compensi correlati alla performance individuale: comportamenti organizzativi e collaborazione alla performance dell’Ente nel raggiungimento degli obiettivi del P.I.A.O.*), salvo diversi ulteriori accordi fra le parti, verrà integrato a consuntivo dagli eventuali avanzi che si registrassero negli utilizzi di cui alle rimanenti voci, con esclusione di quelle di cui ai righi 4 se finanziati dai proventi del Codice della strada, 10, se finanziati dai proventi del Codice della strada, 11 e 14 del prospetto. Tuttavia, le risorse di cui alla Voce rigo 6 del prospetto (eventualmente così integrate) saranno rese disponibili a consuntivo solo se saranno rispettate le condizioni di utilizzo di tale Voce, di cui al successivo articolo 5 del presente C.C.I.L., relative ai risultati organizzativi conseguiti dall'Ente nel suo complesso e dalle sue singole strutture, in ordine al raggiungimento degli obiettivi definiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, misurati secondo le prescrizioni dettate dal vigente Sistema della performance dell'Ente. In caso contrario, esse costituiranno economia, e verranno riassegnate in aumento alle Risorse decentrate dell'anno successivo, ai sensi dell'articolo 80, primo comma, ultimo periodo, del C.C.N.L. del 16/11/2022.

4. Le parti danno inoltre atto che, nel caso del verificarsi delle condizioni di cui ai commi 4 e 6 del precedente articolo 3, si potrebbero causare integrazioni o riduzioni d'ufficio del complesso delle risorse decentrate suddette. Le parti si riservano di destinare, a consuntivo, le suddette eventuali integrazioni o riduzioni agli utilizzi di cui al prospetto allegato. In caso contrario, tali integrazioni o riduzioni verranno interamente riversate a conguaglio positivo o negativo dell'utilizzo di cui alla voce 6 del prospetto stesso.

CAPO III

DISCIPLINA DECENTRATA DI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI COLLETTIVI

SEZIONE I - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

[art. 80, c. 2, lett. a) e b), C.C.N.L. 16/11/2022]

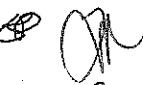
Articolo 5

Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: assegnazione dei budget ai Responsabili dei Servizi

1. Le risorse di cui alla Voce del rigo 6 del prospetto di cui al precedente articolo 4, primo comma, allegato al presente C.C.I.L., eventualmente integrate e/o conguagliate come previsto dagli ultimi due commi del medesimo articolo, vengono principalmente utilizzate a consuntivo per corrispondere compensi correlati alla performance individuale di



201

MDP 

OA 

ciascun lavoratore, di ruolo e non di ruolo, ai sensi del vigente Sistema della performance dell'Ente.

2. In base al Regolamento interno del Sistema testé citato nel comma precedente, i compensi correlati alla performance individuale, di cui alla presente Sezione, sono legati da un lato alla collaborazione dei dipendenti alla performance dell'Ente nel raggiungimento degli obiettivi del Piano Integrato delle Attività e degli Obiettivi (P.I.A.O) previsto dalle vigenti norme di legge, e dall'altro ai comportamenti organizzativi di ognuno di essi. Pertanto, anche ai sensi dell'articolo 81, comma 4, del C.C.N.L. del 16/11/2022, le risorse di cui al comma precedente sono rese disponibili, a consuntivo, solo se, sulla base della Relazione annuale sulla performance, prevista dal relativo Regolamento, risultati pari o superiore al 60% la percentuale complessiva degli obiettivi della Sottosezione di programmazione "2b. Performance – Programmazione dettagliata degli obiettivi", del P.I.A.O. dell'intero Comune per l'anno di riferimento, che abbiano fatto registrare un grado di raggiungimento pieno (= 100%).

3. Le risorse così rese disponibili vengono prima di tutto ripartite proporzionalmente fra i soli Responsabili di servizio, le cui strutture o complessi di strutture abbiano a loro volta fatto registrare il raggiungimento pieno (= 100%) di almeno il 60% degli "obiettivi" ad esse assegnati dal P.I.A.O. per l'anno di riferimento. La ripartizione proporzionale delle risorse in questione viene effettuata in base al numero di unità di personale di ruolo e non di ruolo (ivi compreso quello eventualmente in convenzione) assegnato a ciascun Responsabile di servizio nel corso dell'anno, calcolato sommando, per ogni dipendente, ~~il valore del relativo parametro individuale di area professionale, di cui al comma seguente.~~

4. Nella determinazione del parametro individuale si farà riferimento alla categoria contrattuale di inquadramento al 1° gennaio ed alle sole eventuali progressioni verticali di categoria avvenute nel corso dell'anno, per le quali la decorrenza è valutata dal primo giorno del mese successivo a quello del nuovo inquadramento. Il parametro viene proporzionalmente ridotto nel caso di personale a tempo parziale, oppure assunto a tempo determinato oppure assegnato alla struttura per periodi inferiori all'anno (espressi in semestri, con arrotondamento all'anno in caso di frazione di anno superiore a sei mesi). I valori dei parametri così calcolati vengono arrotondati all'unità superiore, senza decimali.

Articolo 6

Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: attribuzione

1. Ottenuto, alla stregua dell'articolo precedente, il budget iniziale a disposizione di ogni Responsabile di Servizio, la determinazione degli incentivi individuali spettanti nell'ambito del budget stesso viene effettuata a consuntivo secondo il seguente procedimento matematico:

Fase A): definizione del budget complessivo da destinare alla performance individuale (comportamenti organizzativi e collaborazione alla performance dell'ente nel raggiungimento degli obiettivi del P.I.A.O.) comprensivo di quello destinato alla maggiorazione del premio individuale. La somma da destinare a tale finalità per l'anno 2023 è individuata alla voce n.6

Fase B) individuazione budget per la maggiorazione del premio individuale nella misura del 20%, ai fini del suo scorporo dall'importo di cui alla fase A) da calcolarsi come segue:

importo totale destinato alla performance individuale come individuata nella fase A) / n.ro dipendenti in servizio alla data del 31.12 dell'anno precedente, esclusi i dipendenti titolari di incarichi di EQ= importo medio pro-capite* 20% *7= budget destinato alla maggiore individuale del premio.

Fase C): budget complessivo da destinare alla performance di cui alla fase A) - budget per la maggiorazione del premio individuale ottenuto con la fase B)

Fase D): destinazione del budget complessivo da destinare alla performance individuale, dedotto l'importo da destinare alla maggiorazione del premio individuale alla retribuzione di tutti i dipendenti dell'ente inclusi nel budget ai sensi dei commi 3 e 4 del precedente articolo 5.

Nella determinazione del budget si terrà conto del numero dei dipendenti aventi titolo, riparametrato in base alla percentuale del part-time o comunque al tempo di utilizzo presso il Comune di Busca.

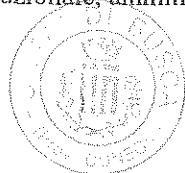
Si stabilisce inoltre che, nel caso di inizio e/o cessazione del servizio in corso d'anno, la misura del compenso sarà stabilita tenendo conto dei corrispondenti periodi di attività e che comunque in detta ipotesi il rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento non dovrà essere inferiore a gg. 120.

Tutte le valutazioni della performance da 51 a 100 sono da intendersi positive.

Una valutazione fra 0 e 59 punti è da intendersi negativa e ai fini di cui al presente articolo è equiparata a 0. Prima di attribuire una valutazione negativa (tra 0,00 e 59) ad un dipendente, il Responsabile valutatore è tenuto, qualora non lo abbia già fatto con i valutati, a convocare il dipendente interessato e comunicargli preventivamente di persona la valutazione negativa stessa e le sue motivazioni, ammettendo il dipendente medesimo al contraddittorio ed alla verbalizzazione di eventuali sue osservazioni orali, o alla presentazione di osservazioni scritte.

L'assenza dal servizio a qualunque titolo per più di sei mesi non darà luogo all'erogazione di alcun premio legato alla performance individuale.

Fase E): attribuzione della maggiorazione dei premi, di cui all'articolo 81 del C.C.N.L. del 16/11/2022, per una quota limitata di dipendenti pari a n.ro 7 unità valutati con punteggio di almeno 70 punti, di cui almeno 1 per Area (segreteria istituzionale, amministrativa e demografici, finanziaria e tributi, vigilanza, lavori pubblici ed edilizia privata).



Nel caso di valutazione compresa fra i 90 e i 100 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito al 100%, nel caso di valutazione compresa fra gli 80 e gli 89 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito al 90%, mentre nel caso di valutazione compresa fra gli 70 e i 79 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito all'80%,

In caso di pari merito all'ultima posizione utile per ottenere la maggiorazione, tutti gli ex aequo all'ultima posizione vengono esclusi: nel caso in cui, applicando quest'ultima regola, a causa dell'eccessivo livellamento della valutazione non rimanga alcun dipendente cui maggiorare il premio, non si procede alla liquidazione di alcuna maggiorazione e la relativa quota verrà riassegnata in aumento alle Risorse decentrate dell'intero Ente dell'anno successivo, ai sensi dell'articolo 80, primo comma, ultimo periodo, del C.C.N.L. del 16/11/2022

2. Ogni Responsabile di servizio, nell'anno successivo a quello di riferimento, entro il termine stabilito comunica contestualmente al Servizio Personale, a tutti i propri dipendenti valutati ed all'Organo di valutazione, i risultati del suddetto processo valutativo. L'Organo di valutazione tiene conto della correttezza e congruità di tale attività valutativa nella valutazione annuale delle Elevate Qualificazioni ai fini della liquidazione agli stessi della retribuzione di risultato annuale.

3. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge n. 145/2018 e s.m.i.
- piani di razionalizzazione

subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi		Performance individuale
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	Zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	60%
Oltre	10.001,00	80%

Articolo 7

Piani di attività e Progetti strumentali e di risultato relativi ad obiettivi specifici

1. Le risorse di cui alla voce rigo 5 del prospetto di cui al precedente articolo 4, allegato al presente C.C.I.L., sono destinate ad obiettivi specifici di gruppo. Esse vengono principalmente utilizzate per incentivare l'impegno di gruppi limitati di dipendenti nello svolgimento di piani di attività anche pluriennali o progetti strumentali e/o di risultato, sulla base delle necessità derivanti dal perseguitamento di obiettivi legati al programma dell'Amministrazione.

2. Si conviene di intendere:

- per progetto strumentale e/o di risultato il progetto, generalmente limitato nel tempo, teso al conseguimento di un solo obiettivo specifico, circoncluso e definito; il risultato di tale progetto può essere strumentale ad un più ampio piano di attività, di cui fa parte con altri progetti di risultato (ad es.: un progetto di miglioramento di una parte di un servizio può essere parte strumentale di un più ampio piano di attività, teso al miglioramento complessivo del servizio stesso);
- per piano di attività, la programmazione, anche pluriennale, di una serie di attività o di più progetti strumentali e di risultato, coordinati fra di loro per il raggiungimento di un obiettivo organizzativo più generale.

3. A tal fine, qualora lungo il corso dell'anno se ne ravvisi la necessità ed opportunità alla stregua delle finalità indicate nel primo comma, uno o più Responsabili di servizio possono proporre alla Giunta Comunale, anche su impulso di quest'ultima o del Segretario Generale, l'approvazione dei progetti di risultato e dei piani di attività di volta in volta necessari, con la possibilità di coinvolgere personale anche di più Ripartizioni. Al fine di razionalizzare l'utilizzo del relativo fondo, l'Amministrazione può anche stabilire di effettuare annualmente o periodicamente una programmazione dei progetti e piani di attività da approvare, stabilendo uno o più termini temporali per la loro presentazione.

4. Ogni piano o progetto deve contenere (si allega al presente Contratto un fac-simile esemplificativo):

- a) l'elenco nominativo dei dipendenti di ruolo e non di ruolo partecipanti, che deve essere determinato sulla base della loro collocazione organizzativa e professionale, della funzionalità della loro partecipazione agli obiettivi assegnati e delle limitazioni di cui ai successivi commi;
- b) l'obiettivo del piano o progetto, consistente in qualcosa di oggettivo:
 - una certa quantità di prodotti
 - una data entro la quale compiere qualcosa
 - un miglioramento qualitativo di un servizio, desumibile da dati oggettivamente constatabili, oppure il far fronte a



Q.Bd

MDP
E. G.

dimostrabili ed inusuali picchi di lavoro, ecc.

c) le date od il periodo esatto in cui le attività del progetto si svolgeranno, con una stima approssimativa delle ore complessivamente necessarie per svolgere il piano o progetto stesso da parte del personale impegnato, distinte nelle seguenti modalità, anche congiunte, di utilizzazione dell'orario del personale coinvolto:

- in orario ordinario;
- in lavoro straordinario retribuito a carico del relativo budget assegnato annualmente al dirigente;
- in lavoro straordinario retribuito per eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, ai sensi dell'articolo 39 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- in lavoro straordinario, con recupero del medesimo tramite riposo compensativo, ai sensi dell'articolo 32, 7° comma, del C.C.N.L. del 16.11.2022;
- con programmazione settimanale o plurisettimanale dell'orario multiperiodale di lavoro, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 24, comma 4, lettera c) e dell'articolo 31 del C.C.N.L. del 16/11/2022, se del caso in combinazione con il lavoro in giorno festivo ed i relativi riposi e/o le maggiorazioni orarie per lavoro domenicale previste dall'articolo 24 del C.C.N.L. del 14.9.2000, così come modificato dall'articolo 14 del 5.10.2001; si precisa che, salvo piani o progetti particolari, risultanti dal disposizioni del C.C.I.L. (quali quello di cui al successivo articolo 15 per la Polizia Locale) o da altri accordi sindacali decentrati, le prestazioni in orario ordinario non dovranno essere prevalenti rispetto alle altre modalità di utilizzo del personale, di cui agli alinea precedenti;

d) una proposta di quantificazione del finanziamento dei compensi del progetto in Euro, da determinarsi di volta in volta sulla base delle peculiarità del singolo progetto (numero di ore prestate, numero di dipendenti partecipanti e impegno loro richiesto, difficoltà del progetto, quantità o qualità dei prodotti, ecc...): si precisa che sono esclusi dai presenti compensi le E.Q., per le quali la partecipazione al progetto potrà eventualmente essere tenuta in conto nell'ambito del processo di valutazione di cui al relativo Sistema dell'Ente ai fini della retribuzione annuale di risultato.

5. I piani e i progetti così presentati vengono sottoposti al parere preventivo del Segretario Generale, che ne attesta la conformità ai requisiti di cui sopra, nonché la congruità dei finanziamenti richiesti in ordine alle caratteristiche peculiari di ogni progetto, proponendo a sua volta, se del caso, le modifiche ritenute opportune.

6. Acquisito il parere di cui al comma precedente, la Giunta approva ogni singolo piano o progetto e ne definisce il relativo finanziamento nell'ambito delle risorse destinate alla voce 5 del prospetto di cui al precedente articolo 4, allegato al presente C.C.I.L., tenendo conto delle eventuali modifiche proposte dal Segretario Generale, nonché delle disponibilità residue in corso d'anno. Lo inserisce, altresì, nel Piano Integrato delle Attività e degli Obiettivi (P.I.A.O.), nell'ambito delle integrazioni dinamiche consentite allo stesso in corso d'anno.

7. Il personale interessato dal piano o progetto deve essere portato a conoscenza delle propria utilizzazione nel piano o progetto di norma almeno otto giorni prima della data di inizio delle attività in esso indicata e l'adesione ai medesimi deve essere stabilita su base precipuamente volontaria. Qualora ciò non fosse possibile, ovvero per lo svolgimento di specifiche mansioni e lavorazioni siano necessarie specifiche figure non fungibili da altri lavoratori presenti in organico, i Responsabili di servizio competenti potranno disporre unilateralmente la partecipazione al progetto del personale specifico sulla base delle professionalità e attitudini dei singoli. I Responsabili di servizio e i Funzionari preposti, in apposite conferenze di servizio, anche intersettoriali, in una logica di cooperazione e coordinamento, illustrano preventivamente al personale coinvolto gli obiettivi, gli strumenti e le iniziative per la realizzazione dei piani o progetti e la relativa metodologia di rendicontazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti.

8. Di norma entro il mese successivo al termine delle attività del piano o del progetto, i Responsabili di servizio ne certificano il grado di raggiungimento degli obiettivi, percentualizzandone il livello di raggiungimento da 0% a 100%:

- se la percentuale è pari o superiore al 90%, vengono confermati i budget assegnati di cui al precedente comma;
- se la percentuale è inferiore al 90%, il budget del piano o progetto interessato viene ridotto percentualmente della differenza (100% - X), dove "X" è il coefficiente raggiunto; la somma corrispondente a tale riduzione costituisce economia di risorse decentrate e può essere utilizzata per finanziare altri piani o progetti nel corso dell'anno, oppure confluisce nell'utilizzo di cui al precedente articolo 4, 3° comma.

9. Determinato così il budget definitivo per ogni piano o progetto, il Responsabile di Servizio ripartisce la somma fra i rispettivi dipendenti, con motivazione basata sui seguenti criteri, da utilizzare congiuntamente o disgiuntamente:

a) apporto individuale quantitativo al piano o progetto, valutabile proporzionalmente in base all'incidenza del numero di prodotti individuali rispetto al numero dei prodotti complessivi del piano o progetto, oppure in relazione all'incidenza dell'impegno temporale individuale (ore prestate) rispetto all'impegno temporale generale (ore prestate totali) dei partecipanti all'intero progetto), ecc.;

b) apporto individuale qualitativo al piano o progetto, valutato in base ai seguenti elementi delle prestazioni svolte dal singolo, considerati anche in relazione alla rispettiva qualifica:

- diligenza
- qualità e precisione
- puntualità;

c) eventuali altri criteri specifici, legati alla peculiarità del piano o progetto ed indicati preventivamente in sede di approvazione del piano o progetto stesso.

I risultati della suddivisione dei compensi devono essere obbligatoriamente comunicati dal Responsabile del Servizio ai



dipendenti coinvolti nel progetto, personalmente o in apposita conferenza di servizio, oppure per iscritto.

10. Le relazioni contenenti le certificazioni ed operazioni di cui ai precedenti commi 8 e 9 vengono esaminate dal Segretario Generale che, previo idoneo accertamento (per il quale può avvalersi anche dell'Organo di Valutazione e/o degli organismi che nell'Ente esercitano il controllo di gestione), le convalida oppure le determina diversamente, sentito il Responsabile interessato. Le relazioni convalidate vengono unite alle determinazioni di liquidazione dei compensi assegnati.

11. Il compenso spettante al dipendente per la partecipazione al piano o progetto verrà di norma liquidato entro 90 giorni dal deposito della relazione di cui al comma precedente. Stante la finalità non indennizzatoria, bensì di incentivazione al raggiungimento dell'obiettivo, tale compenso è cumulabile con eventuali indennità e non può sostituire i compensi o i riposi compensativi previsti per le prestazioni di lavoro straordinario fornite fuori dal normale orario di lavoro: si conferma, infatti, che restano aboliti i progetti finalizzati cosiddetti "extra-time", in passato ammessi sulla base di norme contrattuali collettive ormai da molto tempo del tutto disapplicate.

SEZIONE II - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

[art. 84-bis C.C.N.L. 16/11/2022 - art. 68, c. 2, lett. c), C.C.N.L. 21/5/2018]

Articolo 8

Indennità condizioni di lavoro

1. Per l'utilizzo della somma destinata annualmente, nella voce 7 del prospetto di cui al primo comma del precedente articolo 4, allegato al presente C.C.I.L., all'indennità in epigrafe, di cui all'articolo 70-bis del C.C.N.L. del 21/5/2018, le parti rinviano a quanto indicato negli articoli seguenti, eccettuato il personale appartenente al Servizio di Polizia Locale, per il quale si rinvia alla successiva Sezione V.

Articolo 9

Attività esposte a rischi

1. Per quanto riguarda le attività esposte a rischi, e pertanto pericolose o dannose per la salute, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 19, commi 3-4 e 9, del C.C.I.L. del 21/11/2019, citato nel precedente articolo 1, comma 2, corrispondendo la relativa indennità ai dipendenti che ne sono titolari, ma aumentando da euro 1,50 ad euro 1,75, con effetto da 1.1.2023, l'indennità da moltiplicare per il numero di soli giorni di presenza effettiva.

Articolo 10

Attività implicanti il maneggio di valori e reperibilità

1. Per quanto riguarda le attività implicanti il maneggio di valori, si confermano altresì le disposizioni di cui all'articolo 19, commi 5-6-7-8 e 9, del C.C.I.L. del 21/11/2019, citato nel precedente articolo 1, comma 2. Per i valori annui maneggiati superiori ad euro 500,00 per l'ufficio interessato la relativa indennità è pari ad 1 euro.

1. Il compenso per servizio di reperibilità viene stabilito nella misura di euro 10,33 per complessive 12 ore giornaliere.

Articolo 11

Attività disagiate

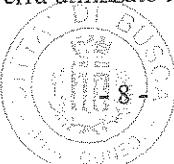
1. La quota delle risorse, di cui alla sopra citata voce 7 del prospetto degli utilizzi delle risorse decentrate, che residua annualmente dagli utilizzi di cui ai due precedenti articoli 9 e 10, verrà suddivisa fra i dipendenti di ruolo e non di ruolo del Servizio tecnico-manutentivo che, per almeno l'80% del proprio tempo lavorativo quotidiano, svolga mansioni operaie, e comunque non di ufficio, all'esterno o in cantieri interni, per almeno l'80% delle giornate lavorative annue.

2. L'accertamento delle suddette percentuali di utilizzo viene effettuato a consuntivo, su presentazione di apposita dichiarazione del Responsabile del Servizio Tecnico di appartenenza; sulla base di tale accertamento, verranno ammessi all'indennità solo i lavoratori che raggiungano le suddette percentuali di utilizzo disagiato.

3. L'indennità spettante a ciascun lavoratore verrà determinata a consuntivo su base annua, suddividendo le risorse a disposizione per il numero totale di giornate lavorative effettivamente prestate nell'Ente dai lavoratori di cui al primo comma e rimoltiplicando il quoziente per il numero di giornate lavorative effettivamente prestate da ognuno di essi. A tal fine verranno escluse dal conteggio le assenze fatte registrare a qualsiasi titolo da ogni lavoratore interessato. Le presenze del personale a tempo parziale verranno conteggiate in proporzione alla percentuale di part-time fruito.

4. L'indennità non sarà incompatibile con altre indennità, compresa quella di rischio.

5. Nessuna delle indennità giornaliere di cui sopra potrà essere attribuita in misura inferiore ad euro 1,00. In ogni caso, il fondo annuale di cui alla precipitata voce 7 verrà utilizzato interamente per l'anno di riferimento.



SEZIONE III - ALTRE INDENNITA'

Articolo 12 Specifiche responsabilità [art. 84, C.C.N.L. 16/11/2022]

1. Stante la revisione dell'istituto di cui all'articolo 70-quinquies del C.C.N.L. del 21/5/2018, operata dal nuovo C.C.N.L. del 22/11/2022, a partire dall'anno 2023 gli articoli 21 e 22 del precedente C.C.I.L. del 21/11/2019 in materia di specifiche responsabilità di personale non titolare di incarico di Responsabile di Posizione organizzativa (ora E.Q.) sono sostituiti in via sperimentale dalle disposizioni del presente articolo. Dalla seguente disciplina è escluso l'eventuale personale educativo, nonché quello di Polizia Locale, per il quale ultimo si rinvia alla successiva Sezione V.

2. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti con specifiche responsabilità, attribuite mediante atto formale al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti titolare di incarico di E.Q., viene riconosciuta annualmente, a consuntivo, una indennità individuale su base annua di euro 150 per l'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe con una maggiorazione di euro 100 per l'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe unitamente a quello di responsabile dell'Ufficio elettorale, euro 225,00 per l'esercizio di compiti legati alla Responsabilità di tributi, euro 400,00 per il personale destinatario di specifiche responsabilità escluse dalle precedenti indicazioni, i cui criteri e procedimento di attribuzione vengono stabiliti nei commi seguenti.

3. Le specifiche responsabilità per le quali viene riconosciuta l'indennità sono quelle, tratte dall'articolo 84, 1° comma, del C.C.N.L. del 22/11/2022, che interessano l'organizzazione del Comune di Busca, elencate qui di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile di uno o più tributi;
- altre specifiche responsabilità non indicate, ma che comportino analoghe caratteristiche di rilevante collocazione organizzativa (direzione di uno o più uffici, oppure coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operai), di complessità delle competenze e/o della specializzazione richiesta, oppure di svolgimento di funzioni plurime, tutte accompagnate da un rilevante livello di responsabilità amministrativa (contabile, disciplinare, patrimoniale), e/o civile, e/o penale, e/o di procedimento amministrativo ai sensi della legge n. 241/1990, oppure di risultato, oltre che di relativa strategicità dei compiti affidati.

4. Annualmente, entro il termine stabilito dal Segretario Generale, i Responsabili dei Servizi trasmettono al Segretario stesso l'elenco del proprio personale di ruolo e non di ruolo di area professionale Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti titolare di incarico di EQ, al quale nell'anno di riferimento siano stati affidati i compiti e le specifiche responsabilità di cui al comma precedente ed alla tabella sottostante, specificando con precisione i compiti e relative responsabilità affidate, nonché l'atto formale con il quale essi sono stati conferiti. Si sottolinea che, stante la nuova formulazione del C.C.N.L., le suddette responsabilità dovranno essere:

- specifiche, cioè non quelle comuni, genericamente e normalmente derivanti dal profilo professionale nel quale si è stati assunti o inquadrati o assegnati, a prescindere dalla struttura di assegnazione;
- attribuite con atto formale, cioè scritto, sia esso provvedimento amministrativo (deliberazione di organo collegiale, determinazione dirigenziale), che atto gestionale (ordine di servizio, disposizione organizzativa interna, ecc.).

5. Il Segretario Generale, ricevuta la documentazione, per ciascun dipendente segnalato verifica la rilevanza e congruità, con i requisiti di cui sopra, della segnalazione del Responsabile del Servizio, se del caso acquisendo da quest'ultimo, o anche altrimenti, gli ulteriori elementi di valutazione che ritenga utili e necessari, ammette o non ammette il dipendente segnalato all'indennità e procede alla liquidazione, con le seguenti modalità:

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, l'indennità di valore economico più elevato si intende assorbente eventuali ulteriori valori economici di teoriche indennità ulteriori.

7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Assenze per malattia/infortunio/altre casistiche mediche per le quali non sia prevista la ritenuta di legge relativa ai c.d. primi dieci giorni di assenza;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;



- Riposo compensativo;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività sopprese;
- Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022
- I compensi di cui sopra vengono liquidati solo fino alla concorrenza della somma destinata all'utilizzo di cui al presente articolo dalla contrattazione decentrata (per l'anno 2023: Voce rigo 9 dell'allegato prospetto Utilizzo risorse decentrate 2023):
 - nel caso in cui la somma dei compensi, che dovrebbero essere liquidati alla stregua di quanto sopra indicato, ecceda la somma destinata dalla contrattazione, si calcola la misura percentuale di eccedenza e si procede alla corrispondente riduzione proporzionale di ciascun compenso da attribuire;
 - nel caso in cui la somma dei compensi, che vengono liquidati alla stregua di quanto sopra indicato, sia inferiore a quella destinata dalla contrattazione, l'avanzo derivante dalle detrazioni operate per le assenze dal servizio di cui all'articolo 71, comma 1, D.L. 112/08 (primi dieci giorni di ogni assenza per malattia) costituisce economia di bilancio e viene addebitato alla corrispondente Voce rigo 18 del prospetto sopra citato, mentre all'avanzo rimanente si applica il precedente articolo 4, comma 3.

SEZIONE IV - ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Articolo 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. Conferma.

[art. 7, c. 4, lett. v), e art. 17, c. 4, C.C.N.L. 16/11/2022]

1. Si confermano, per il personale titolare di incarico di Elevata qualificazione, le disposizioni già previste per i titolari di Posizione organizzativa dagli articoli 25, 26 e 27 del precedente C.C.I.L. del 21/11/2019. Le parti verificheranno congiuntamente eventuali criticità e/o necessità di revisione di tale disciplina e si manifestano reciprocamente piena disponibilità al confronto in merito. In particolare si precisa e conferma fin d'ora che, all'interno delle risorse complessivamente destinate nel bilancio annuale dell'Ente alle Elevate Qualificazioni (ex. P.O., attualmente euro 72.607,50), viene teoricamente destinato alle relative retribuzioni di risultato l'intero importo pari alla differenza fra le suddette risorse complessive e quelle destinate a retribuzioni di posizione: la percentuale risultante del rapporto fra risorse per retribuzioni di risultato e risorse E.Q. totali complessive (che deve comunque essere non inferiore al 15%, ai sensi dell'art. 16, 4 comma, del C.C.N.L del 16/11/2022) viene applicata uniformemente ed individualmente anche a tutte le Elevate Qualificazioni in servizio, in sede di determinazione della retribuzione di risultato massima teorica annualmente erogabile ad ognuna. La retribuzione di risultato effettiva individuale viene poi determinata in base al procedimento di valutazione di cui al relativo sistema della performance del Comune, e gli eventuali avanzi che si producono in caso di valutazioni inferiori al 100% costituiscono economie di bilancio.

Articolo 14

Attribuzione di progressioni economiche "orizzontali" all'interno delle aree, tramite "differenziali stipendiali"

[art. 14, lett. a), b), d), e), f), g), C.C.N.L. 16/11/2022]

1. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui all'articolo 14 del C.C.N.L. del 16/11/2022 si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e non determina, di per sé, l'attribuzione di mansioni superiori. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è stabilita dal suddetto C.C.N.L., distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, con la Tabella riassuntiva "A", che si allega al presente C.C.I.L., integrata con le maggiorazioni di tali differenziali previste per l'eventuale personale delle Sezioni Speciali del C.C.N.L. stesso di cui, rispettivamente, agli articoli 92, 96 e 102. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considereranno i "differenziali stipendiali" conseguiti dal 1/1/2023 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove o da dove il dipendente sia transitato per mobilità.

2. Ai fini dell'utilizzo delle risorse disponibili per attribuire nuove progressioni economiche all'interno delle aree di cui al nuovo ordinamento professionale del Comparto (c.d. progressioni "orizzontali") tramite i differenziali stipendiali indicati al comma 1, annualmente le parti, in sede di contrattazione decentrata:

- Determinano l'ammontare delle risorse disponibili nell'ambito del prospetto annuale di ripartizione degli utilizzi delle Risorse decentrate;
- Definiscono il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse di cui alla soprastante lettera a), previste per la copertura finanziaria degli stessi, con il valore unitario dei singoli



QRob

differenziali (tenendo conto delle possibili integrazioni di cui al comma 1) e con il principio, sotteso alle procedure di progressione economiche all'interno delle aree e previsto dall'articolo 23 del D.Lgs n. 150/2009, della "quota limitata", che si intende pari a non più del 50% del personale di ciascuna area avente i requisiti per partecipare alla selezione per l'attribuzione; nel caso di area avente un solo partecipante, potrà essere eventualmente prevista una selezione individuale, a patto che comunque il limite del 50% sia rispettato complessivamente per l'intero Ente.

3. L'attribuzione dei differenziali previsti avviene mediante procedura selettiva di area (attivata per l'anno 2023 sulla base del presente C.C.I.L. e attivabile per ogni anno successivo a seguito dell'accordo decentrato annuale di cui al precedente articolo 1, comma 2) istruita d'ufficio dallo staff del Segretario Generale senza necessità di presentazione di domande di partecipazione, fra tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, applicando gli ulteriori requisiti, le modalità ed i criteri stabiliti dall'articolo 14, comma 2, del C.C.N.L., riportati qui di seguito, così come integrati dalle parti con gli elementi di dettaglio aggiunti nella presente sede di contrattazione decentrata:

- a) Sono ammessi d'ufficio alla procedura selettiva i lavoratori di ruolo che negli ultimi 3 anni antecedenti al 1 gennaio dell'anno di riferimento non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del requisito di cui alla presente lettera, si tiene conto delle date di effettiva decorrenza delle progressioni economiche effettuate sia sotto la vigenza dell'ordinamento professionale di cui al precedente C.C.N.L. del 31/3/1999, che di quello di cui al vigente C.C.N.L. del 16/11/2022 e si tiene altresì conto, per il personale di ruolo acquisito tramite procedure di mobilità tra Enti del comparto Funzioni Locali, dei precedenti periodi di servizio di ruolo prestati, con o senza soluzione di continuità, presso gli Enti di provenienza. L'intervallo temporale dei tre anni di cui al punto a) deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio fra aree (verticalizzazione);
- b) E' inoltre condizione necessaria l'assenza, a partire dagli ultimi 2 anni precedenti il 1 gennaio dell'anno di riferimento, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa inflitti in costanza di qualsiasi rapporto di lavoro pubblico.
- c) Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
- d) I "differenziali stipendiali" sono attribuiti d'ufficio con provvedimento del Segretario Generale, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria degli ammessi alla procedura selettiva per ognuna, definita dal Segretario Generale in base all'istruttoria svolta col proprio staff, applicando i seguenti criteri, per un totale massimo disponibile di 100 punti:

1) Max. 55 punti riservati alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre disponibili in ordine cronologico: al punteggio massimo conseguibile di 55 punti viene applicato un coefficiente da 0,0 a 1,0, determinato dalla divisione per 100 della media delle valutazioni annuali della performance individuale considerate, conseguite su base 100 ai sensi del relativo Regolamento, nei tre anni precedenti a quello di riferimento. Nel caso di dipendenti provenienti nei tre anni precedenti da altri Enti aventi sistemi di valutazione basati su scale numeriche differenti, si converte proporzionalmente nel coefficiente di cui sopra il valore della valutazione assegnatagli. Nel caso di dipendenti che in uno o più dei tre anni considerati alla stregua di quanto sopra:

- abbiano avuto l'assegnazione di più giudizi valutativi (ad es., a causa dell'utilizzazione nel corso dello stesso anno in strutture affidate a Responsabili di Servizio diversi), si applica per quell'anno la media (ponderata in relazione ai rispettivi periodi temporali di riferimento) fra i più giudizi valutativi conseguiti;
- non abbiano avuto giudizi valutativi (ad es., a causa di assenza dal servizio o di servizio inferiore al periodo infrannuale valutabile ai sensi del sistema della performance o del C.C.I.L., oppure di trasferimento o comando da Ente che non abbia effettuato valutazioni):
 - si risale alle ultime tre valutazioni annuali disponibili, anche antecedenti ai tre anni che ordinariamente sarebbero da considerare;
 - se neanche in tal modo risultano disponibili n. 3 valutazioni annuali, il valore ammesso a media per l'anno carente sarà pari a zero.

2) Max. 40 punti riservati all'esperienza professionale, valutata in base all'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita nel medesimo profilo od equivalente o comunque nell'ambito delle qualifiche funzionali o categorie professionali corrispondenti all'attuale area di appartenenza, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o presso altre amministrazioni di compatti diversi, assegnando per ogni anno di anzianità o esperienza professionale, così come indicato, punti 8. Sono computati, a tal fine, anche i mesi di servizio, assegnando la relativa frazione di punteggio per anno.

3) Max. 5 punti riservati al curriculum formativo e di aggiornamento professionale, valutato secondo i criteri di cui alla Tabella B allegata al presente C.C.I.L.

4. La selezione viene effettuata sulla base dei requisiti e degli elementi di valutazione monitorati al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Ai dipendenti inseriti in ciascuna graduatoria di area vengono attribuiti nell'ordine della graduatoria stessa i differenziali stipendiali fino ad esaurimento del numero programmato ai sensi del precedente comma 2 per l'area interessata. Nel caso di parità in graduatoria fra due lavoratori, la progressione economica eventualmente spettante viene attribuita al dipendente con il minore numero di differenziali stipendiali e/o progressioni economiche "orizzontali".

Nel caso in cui, a causa della dinamica imponderabile della selezione di ciascuna area (assegnazione di differenziale ridotto a personale part-time, oppure di differenziale maggiorato a personale delle sezioni speciali di cui al precedente comma 1) si abbia un avanzo o una limitata eccedenza rispetto alla somma prevista per l'anno di riferimento in base al precedente comma 2, lettera a), si applicano i meccanismi di cui al precedente articolo 4, comma 3.



5. Le progressioni economiche così conseguite hanno effetto a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, ancorché le operazioni di selezione siano terminate successivamente. Nel caso in cui nel corso dell'anno si abbia la cessazione dal servizio o la progressione verticale tra aree o la progressione orizzontale nell'ambito dell'area di un dipendente già titolare di precedente differenziale stipendiare o di progressione orizzontale o di Livello Economico Differenziato ex D.P.R. 333/90, alle risorse che residuano, salvo diversa contrattazione decentrata in merito, viene applicato per il solo anno di riferimento il meccanismo di cui al precedente articolo 4, comma 3, mentre per l'anno successivo esse devono essere rese disponibili per eventuali nuove selezioni che le parti dispongano per tale anno al fine dell'attribuzione di altri differenziali stipendiali ai sensi del C.C.N.L. in vigore.

6. La disciplina di cui al presente articolo si applica esclusivamente al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Busca.

7. In adempimento a quanto previsto dal precedente comma 2, per l'anno 2023 le risorse destinate sono quelle riportate alla Voce rigo 12 del Prospetto Utilizzo risorse decentrate 2023, pari ad euro 14.000,00, e il numero di differenziali attribuibili all'interno di ciascuna area è definito come segue:

AREA	N. dipendenti a venti i requisiti	/50% = Limite massimo	A = Misura annua linda unitaria differenziale stipendiare, euro:	x B Numero di differenziali da attribuire con decorrenza 1/1/2023	= Totale euro
Funzionari ed E.Q.	4	2	1.600	2	3.200,00
Istruttori	14	7	750	7	5.250,00
Operatori esperti	1	1	650	1	650,00
Operatori	1		550	0	0,00
Totali	20	10		10	9.100,00

SEZIONE V - DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

(Titolo IX, artt. 95 e ss., C.C.N.L. 16/11/2022)

Articolo 15

Personale di Polizia Locale:

Piano di attività annuale sicurezza urbana e stradale in occasione di manifestazioni e ricorrenze pubbliche.

1. Salvo eventuali diversi accordi successivi fra le parti, la partecipazione richiesta al personale della Polizia Locale del Comune ai servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale in occasione delle numerose manifestazioni e ricorrenze pubbliche, di carattere popolare, religioso, turistico e culturale che l'Amministrazione intende promuovere in modo particolare, anche in orari serali e/o festivi, viene ad essere considerata alla stregua di un particolare tipo di piano di attività ai sensi del precedente articolo 7, di carattere annuale e ricorrente.

2. Il finanziamento di tale Piano annuale è totalmente a carico della quota dei proventi delle sanzioni amministrative stanziata dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 98, comma 1, lett. c, del CCNL del 16/11/2022, nell'ambito della costituzione del Fondo Risorse decentrate, e la sua consistenza finale è data dalla somma tra lo stanziamento di cui alla relativa Voce 4 dell'allegato prospetto Utilizzo Risorse Decentrate di cui al precedente articolo 4 e gli eventuali avanzi dell'utilizzo di cui alla Voce 10 (Indennità di servizio esterno). Stante la ricorrenza annuale del progetto, nonché la particolare disciplina del finanziamento e della quantificazione dei compensi, per il Piano annualmente ricorrente di cui al presente articolo non necessita il parere preventivo da parte del Segretario Generale, di cui al comma 5 del precedente articolo 7.

3. Annualmente, a consuntivo, il Comandante del servizio di Polizia Locale presenta al Segretario Generale una relazione in cui si elencano e dettagliano sommariamente le manifestazioni e ricorrenze pubbliche assistite dal personale comunale di polizia nell'anno di riferimento, nonché la quantificazione individuale delle relative ore di partecipazione, distinta per data e manifestazione, desumibili dagli ordini di servizio agli atti del Comando e dalla documentazione delle timbrature di presenza in servizio effettuate dal personale. Il compenso spettante a ciascun partecipante è determinato per ciascun agente utilizzato nel progetto (escluso il Comandante E.Q.) moltiplicando un incentivo di euro 4,00 lordi per ogni ora prestata nell'ambito del progetto secondo le diverse modalità di cui al paragrafo 5) del fac simile allegato relativamente al precedente articolo 7.

4. Stante la finalità di incentivazione al raggiungimento dell'obiettivo, il compenso di cui al presente articolo è cumulabile con eventuali indennità, compresa quella di lavoro esterno di cui al successivo articolo 17, e non può sostituire i compensi o i riposi compensativi previsti per le prestazioni di lavoro straordinario fornite fuori dal normale orario di lavoro. Nel caso di disservizi o prestazioni qualitativamente insufficienti da parte di uno o più degli interessati in singole o più occasioni, nella Relazione il Comandante può, motivando e sentito obbligatoriamente l'interessato, proporre una riduzione del premio individuale.

5. Nel caso in cui la somma annuale risultante ai sensi del precedente comma 2 risultasse insufficiente alla corresponsione, a tutto il personale coinvolto, dell'incentivo orario pieno di cui al precedente comma 4, si procede alla riduzione proporzionale dello stesso nella misura necessaria a rispettarne la capienza. Nel caso, invece, in cui la somma



Qb - 12 -

MF OM

Lu M

risulti eccedente, il relativo avanzo viene reso disponibile l'anno successivo nell'ambito del finanziamento delle risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 80, comma 1, del C.C.N.L. del 16/11/2022, con vincolo di destinazione alle medesime finalità di cui al presente articolo e/o al successivo articolo 17.

Articolo 16
Indennità di funzione. Rinvio.
[art. 97, C.C.N.L. 16/11/2022]

1. Stanti il tipo di organizzazione del Servizio di Polizia Municipale del Comune di Busca, l'avvenuto riconoscimento al relativo personale di altre specifiche indennità ed incentivi a carico delle entrate da sanzioni amministrative ai sensi dell'articolo 98, comma 1, lettera c del CCNL, nonché l'esiguità dei restanti fondi decentrati, per l'anno 2023 continua a non essere prevista l'indennità in oggetto per il personale comunale di Polizia Locale. Nel caso di nuove disponibilità, essa potrà eventualmente essere prevista e disciplinata negli accordi annuali per gli anni successivi.

Articolo 17
Indennità di servizio esterno
[art. 100, C.C.N.L. 16/11/2022]

1. A partire dall'anno 2023, in applicazione dell'articolo 100 del C.C.N.L. 2022, la quota del fondo, destinata dalla contrattazione decentrata all'utilizzo di cui all'articolo 100 del medesimo C.C.N.L. (per l'anno 2023: Voce rigo 10 del prospetto Utilizzo risorse decentrate 2023, Servizio esterno), verrà suddivisa fra i dipendenti di ruolo e non di ruolo del Servizio di Polizia Locale, non titolari di posizione E.Q., che svolgono servizio esterno per più del 50 % del proprio tempo lavorativo annuo. L'accertamento della suddetta percentuale di utilizzo viene effettuato a consuntivo, su presentazione di apposita dichiarazione scritta del Comandante del Servizio al Segretario Generale; sulla base di tale accertamento, verranno ammessi all'indennità solo i lavoratori di polizia locale che raggiungano le suddette percentuali di utilizzo all'esterno.

2. L'indennità spettante a ciascun lavoratore di Polizia locale interessato verrà determinata a consuntivo su base annua, suddividendo le risorse a disposizione per il numero totale di giornate lavorative effettivamente prestate nell'Ente dai lavoratori di cui al primo comma e rimbolstando il quoziente per il numero di giornate lavorative effettivamente prestate da ognuno di essi. A tal fine verranno escluse dal conteggio le assenze fatte registrare a qualsiasi titolo da ogni lavoratore interessato. Le presenze dell'eventuale personale a tempo parziale verranno conteggiate in proporzione alla percentuale di part-time frutto. L'indennità giornaliera di cui sopra viene attribuita nella misura di euro 1,00, fatto salvo quanto previsto dal comma 3: nel caso di insufficienza o eccessiva capienza, in relazione a tali limiti, delle risorse destinate in base al precedente comma 1 all'utilizzo di cui al presente articolo si applica il precedente articolo 4, comma 3.

3. Nel caso in cui l'indennità giornaliera sia finanziata dai proventi del Codice della strada, l'indennità di cui al presente articolo potrà essere attribuita fino ad euro 4,00

4. Il presente articolo abroga e sostituisce, a partire dall'anno 2023, le disposizioni di cui all'articolo 20 del precedente C.C.I.L. del 21/11/2019.

Articolo 18
Disposizione relativa ai lavoratori turnisti operanti in giornata festiva infrasettimanale
[art. 7, comma 4, lett. ac), C.C.N.L. 16/11/2022]

1. A partire dalle festività infrasettimanali ricorrenti nell'anno 2024, i lavoratori turnisti del Servizio di Polizia Municipale che abbiano prestato la propria attività in una di tali giornate hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo, in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'articolo 30, comma 5, lettera d), del C.C.N.L. del 16/11/2022. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

2. L'ufficio Ragioneria e le strutture comunali di appartenenza concorderanno le modalità tecniche di fruizione ed applicazione di tale facoltà da parte del personale interessato. Per tutto il resto, la disciplina della fatispecie in epigrafe rimane regolata dal precitato articolo 30 del C.C.N.L.

SEZIONE VI - ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI COLLETTIVI

Articolo 19
Rinvio

1. Le parti si riservano, ove si rendesse necessario, di disciplinare in successive sessioni di contrattazione decentrata, se del caso anche avviate appositamente, le materie, di cui all'articolo 7, comma 4, del C.C.N.L. del 16/11/2022 non espressamente considerate nel presente Contratto Collettivo Integrativo.



MDF Am G.M.
G.M.

2. In particolare, per quanto riguarda gli incentivi alle funzioni tecniche, di cui all'articolo 113 del D.Lgs. n. 56/2016, ora abrogato e sostituito, nel Codice dei Contratti pubblici, dall'articolo 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e relativo allegato I.10, qualora si renda necessaria una nuova disciplina decentrata le parti procederanno con una specifica sessione negoziale integrativa. Nel frattempo, continuano ad applicarsi criteri e procedure di cui al regolamento interno approvato, previa contrattazione decentrata, dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 143/2016, con esclusione delle parti eventualmente in contrasto con la nuova disciplina.

CAPO IV DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Articolo 20 Procedure di sottoscrizione e stipula

1. Ai sensi dell'articolo 8, 7° comma, del C.C.N.L. del 16/11/2022, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione contabile del Comune. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti viene inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica. Una volta ottenuto esito positivo, oppure trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto. Divenuta eseguibile l'autorizzazione, le parti formalizzano la stipulazione agli effetti di legge.

2. Prima della stipulazione, gli articoli definiti da 1 a 19 costituiscono intesa precontrattuale fra le parti.

3. Il presente contratto è esente da bollo, ai sensi dell'art.25 della Tabella allegato B del D.P.R. 642/72 e s.m.i., nonché da imposta di registro, ai sensi dell'art.10 della Tabella allegata al D.P.R.131/86 e s.m.i.. Esso verrà inviato all'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale (A.R.A.N.) e al Consiglio Nazionale per l'Economia ed il Lavoro (C.N.E.L.), ai sensi dell'articolo 8, 9° comma, del C.C.N.L. del 16/11/2022

Busca, 18/12/2023

QUATTRO ALLEGATI

Alfredo Fl

Rosario Ros



Giulio Poli

Massimo D'Adda

MDF
OB

LSM

COMUNE DI BUSCA – UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2023

**Art. 79 CCNL 16/11/2022: FONDO RISORSE DECENTRATE 2023
(COSTITUZIONE Dett. SG n. 63/2023 e n. 82/2023 - PREVISIONE €. 123.315,74)**

A) Importi stabili		B) Importi variabili	
		25.410,02	b1) art. 79, comma 2, CCNL 16/11/2022
		11.500,00	- b2) art. 67, comma 3, CCNL 21/5/2018 lettere c,f,g
Art. 79, comm1 e 1-bis CCNL 16/11/2022	97.136,41	13.910,92	=b3) art. 80, comma 3, primo periodo, CCNL 16/11/2022
		18.269,31	+ Altre risorse variabili
		32.179,33	Totale importi variabili
C) Risorse decentrate iniziali 2023	123.315,74	di cui disponibili alla contrattazione C-D-E)	
			73.703,96

Art. 80 CCNL 16/11/2022: FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 – Previsione utilizzo

Voce	Fondamento	DESCRIZIONE:	DESTINAZIONE	NOTE	Somme parziali
			INIZIALE RISORSE DECENTRATE 2023		
			Utilizzi Stabili	Utilizzi Variabili	
1	C.C.N.L. 16/11/2022 Art. 79	... gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo <u>0,22 per cento del monte salari 2018</u> . Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, c. 6.		446,01	Incremento dell'intero fondo 2023: Euro 1.201,22 Risorse decentrate 2021: Euro 105.352,61 (62,87%) Stanziamento TPO art. 17, c. 6: Euro 62.207,5 (37,13%) Euro 1.201,22/100*37,13=
2	C.C.N.L. 16/11/2022 Art. 80, Comma 1	Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nel ambito del nuovo sistema di classificazione professionale), c. 3 lett. b); <u>Differenziali progressioni economiche del personale in servizio</u>	36.100,20		D) Risorse indisponibili alla contrattazione
3		Quota integrazione <u>Indennità di comparto</u>	13.065,57		
4	lettera a)	<u>Obiettivi specifici</u>	2.500,00	a1) <u>Personale di Polizia Locale</u> : Utilizzo di quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'ente, determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, ai sensi del comma 2, lettera c), dell'articolo 79 del CCNL, in combinato disposto con l'articolo 98, comma 1, lett. c), destinata, in coerenza con le previsioni legislative, all'erogazione ai componenti del Corpo di Polizia Locale di incentivi monetari collegati al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. In particolare, finanziamento: - delle <u>indennità di servizio esterno</u> del personale comunale di polizia locale, di cui all'articolo 100 del CCNL (Ved. Voce 10, lett. b); - di <u>progetti di particolare incentivazione del personale stesso</u> (piani di lavoro, progetti strumentali ecc.) nei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, in special modo in occasione delle numerose manifestazioni e ricorrenze pubbliche, di carattere popolare, religioso, turistico e culturale che l'Amministrazione intende promuovere in modo particolare, anche in orari straordinari e/o festivi.	
5	C.C.N.L. 16/11/2022 Art. 80, Comma 2	Compensi correlati alla <u>performance individuale</u> (comportamenti organizzativi e collaborazione alla performance dell'Ente nel raggiungimento degli obiettivi del P.I.A.O) Con differenziazione del premio individuale attribuibile ad una quota limitata del personale ex art. 81 C.C.N.L. 16/11/2022	2.500,00	a2) <u>Altro personale</u> : incentivazione di altri obiettivi specifici indicati dall'Amministrazione	
6	lettera b)		33.943,96	Con conguaglio avanzi o disavanzi di altre voci. Ai sensi dell'articolo 80, comma 3, del C.C.N.L. del 16/11/2022, la somma destinata ai compensi per la performance individuale è superiore al 30% di b1) (risorse variabili art. 79, c.2 CCNL)	
7	lettera c)	<u>Indennità condizioni di lavoro</u> art. 70-bis CCNL 21/5/2018 (es.: maneggi valori, disagio, ecc.)	1.500,00		
8	lettera d)	<u>Pagamento delle indennità di turno</u> – reperibilità, orario festivo	7.560,00	Di cui circa 560,00 per reperibilità e circa 6.900,00 per indennità di turno	
9	lettera e)	<u>Indennità per specifiche responsabilità</u> art. 84	3.000,00		
10	lettera f)	<u>Indennità di funzione Polizia Locale</u> art. 97 <u>Indennità servizio esterno Polizia Locale</u> art.100	1.500,00		
11	lettera g) lettera h)	<u>Compensi previsti da disposizioni di legge</u> art. 67, comma 3, lett. c, CCNL 21/5/2018 (Es.: funzioni tecniche ex art. 113, comma 2, D.Lgs. n. 50/2016; compensi corrisposti per attività di rilevazione statistica dall'ISTAT, ed i Messi notificatori)	11.500,00	Stimati: euro 10.000,00 funzioni tecniche + euro 1.500,00 ISTAT Totale 11.500 Con conguaglio avanzi o disavanzi effettivi in corso d'anno	
12	lettera j)	<u>Nuovi differenziali stipendiali</u> , finanziati con risorse stabili	9.100,00		
13	lettera k)	<u>Piani di welfare</u> art. 82, comma 2			
14	Art. 71, c.1, D.L. 112/2008 e s.m.i.	<u>Detrazioni per malattie ed assenze</u>	600,00	Stima	
		TOTALE	58.265,77	65.049,97	
			123.315,74	(RISORSE INIZIALI)	123.315,74



MDR Om

Oto
l.c.s



FAC-SIMILE

UFFICIO / SERVIZIO:

Art. 5 C.C.I.L. del ___/___/2023

PROGETTO DI RISULTATO/ PROGETTO STRUMENTALE / PIANO DI ATTIVITA'

1) TITOLO:

[formulare un titolo sintetico]

2) PREMESSE: *[facoltative]*

3) OBIETTIVO E METODOLOGIA:

[descrivere sinteticamente:

- a) *l'obiettivo del piano o progetto, consistente in qualcosa di oggettivo:*
 - *una certa quantità di prodotti*
 - *una data entro la quale compiere qualcosa*
 - *un miglioramento qualitativo di un servizio, desumibile da dati oggettivamente constatabili, oppure il far fronte a dimostrabili ed imusuali picchi di lavoro, ecc.*
- b) *le modalità con le quali si intende perseguirolo]*



*• MAF OM
LSM*

4) ELENCO DEL PERSONALE PARTECIPANTE E PERIODO DI IMPEGNO:

[elencare nominativamente i dipendenti partecipanti al progetto e le date o il periodo in cui il personale medesimo vi sarà impegnato]

Nominativo	Date o periodo di impegno	Nominativo	Date o periodo di impegno

5) STIMA APPROXIMATIVA DELLE ORE COMPLESSIVAMENTE NECESSARIE:

[stima approssimativa delle ore complessivamente necessarie per svolgere il piano o progetto stesso da parte del personale impegnato, distinte nelle seguenti modalità, anche congiunte, di utilizzazione dell'orario del personale coinvolto; salvo piani o progetti particolari, risultanti da accordi sindacali decentrati, le prestazioni in orario ordinario non dovranno essere prevalenti rispetto alle altre modalità di utilizzo del personale]

in orario ordinario	n.
in lavoro straordinario retribuito	n.
in lavoro straordinario retribuito per eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, ai sensi dell'articolo 39 del C.C.N.L. del 14.9.2000	n.
in lavoro straordinario, con recupero del medesimo tramite riposo compensativo, ai sensi dell'articolo 32, 7 ^o comma, del C.C.N.L. del 16.11.2022	n.
con programmazione settimanale o plurisettimanale dell'orario multiperiodale di lavoro, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 24, comma 4, lettera c) e dell'articolo 31 del C.C.N.L. del 16/11/2022, se del caso in combinazione con il lavoro in giorno festivo ed i relativi riposi e/o le maggiorazioni orarie per lavoro domenicale previste dall'articolo 24 del C.C.N.L. del 14.9.2000, così come modificato dall'articolo 14 del 5.10.2001;	n.
TOTALE	n.

[serve principalmente per dare un'idea generale dell'entità del piano o progetto; si precisa che, salvo piani o progetti particolari, risultanti dai disposti del C.C.I.L. o da accordi sindacali decentrati, le prestazioni in orario ordinario non dovranno essere prevalenti rispetto alle altre modalità di utilizzo del personale, di cui alla tabella];

6) PROPOSTA DI QUANTIFICAZIONE DEL FINANZIAMENTO DEL PROGETTO IN

Euro

[indicare le modalità di determinazione sulla base delle peculiarità del singolo progetto]

Data

IL PRESENTATORE DEL PROGETTO
(Responsabile del Servizio)

Visto il sopra esteso progetto/piano, presentato dal Servizio _____:

- ✓ Se ne attesta la conformità ai requisiti previsti dal C.C.I.L. **SI** **NO**
- ✓ Se ne attesta la congruità dei finanziamenti richiesti, in relazione alle caratteristiche peculiari del progetto **SI** **NO**
- ✓ Si propongono le seguenti modifiche: _____

Data, _____

Il Segretario Generale



AB

MDFOm

LM

Tabella A (Riferimento art. 14)

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale, euro:	Numero massimo di differenziali attribuibili dal 1/1/2023:
Funzionari ed Elevata qualificazione	1.600	6
Istruttori	750	5
Operatori esperti	650	5
Operatori	550	5

NOTE:

C.C.N.L. 16/11/2022:

SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art. 92 - Progressioni economiche per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori

1. Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di euro 350.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 96 - Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

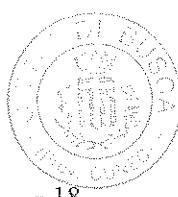
SEZIONE DEL PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art. 101 Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

1. Le disposizioni contenute nella presente Sezione si applicano al personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.

Art. 102 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali

1. Per il personale di cui alla presente Sezione, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.



B MDF Or

QdA

el M

Tabella B (Riferimento art. 14)

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL CURRICULUM FORMATIVO E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno *e/o a una abilitazione professionale* conseguita con esame di Stato successivamente all'ultima progressione economica/differenziale stipendiale acquisita o, in caso negativo, all'assunzione: **punti 3**;

Possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno *e/o di una abilitazione professionale*, purché attinenti con le attività svolte: **punti 2**;

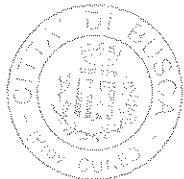
Altri corsi, seminari o convegni di formazione e aggiornamento

Corsi di formazione e aggiornamento professionale seguiti negli ultimi tre anni	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 1 punto
---	--

Attività di docenza e formazione su materie attinenti all'attività svolta, certificata nel triennio precedente.	0,2 punti per ogni ora di corso; massimo 5 ore
---	--

Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP, privacy, abilitazioni obbligatorie per esercizio dell'attività lavorativa; eccetera)

N.B.: La valutazione di tutti i titoli di studio, formazione e aggiornamento sopra indicati verrà effettuata dai collaboratori del Segretario Generale sulla base dei documenti presenti nel fascicolo personale del lavoratore. A tale fine è necessario che nel fascicolo sia presente la necessaria documentazione cartacea o digitale del titolo, anche in semplice copia non autenticata. Trattandosi di procedura nell'ambito del rapporto di lavoro privatizzato, non sono ammesse autocertificazioni da parte del lavoratore. Pertanto, in occasione delle selezioni il Segretario Generale con apposito Avviso interno inviterà il personale interessato a presentarsi, fissando un congruo termine, per effettuare tale verifica.



Qd^o MDF *Ch*
l.m.s