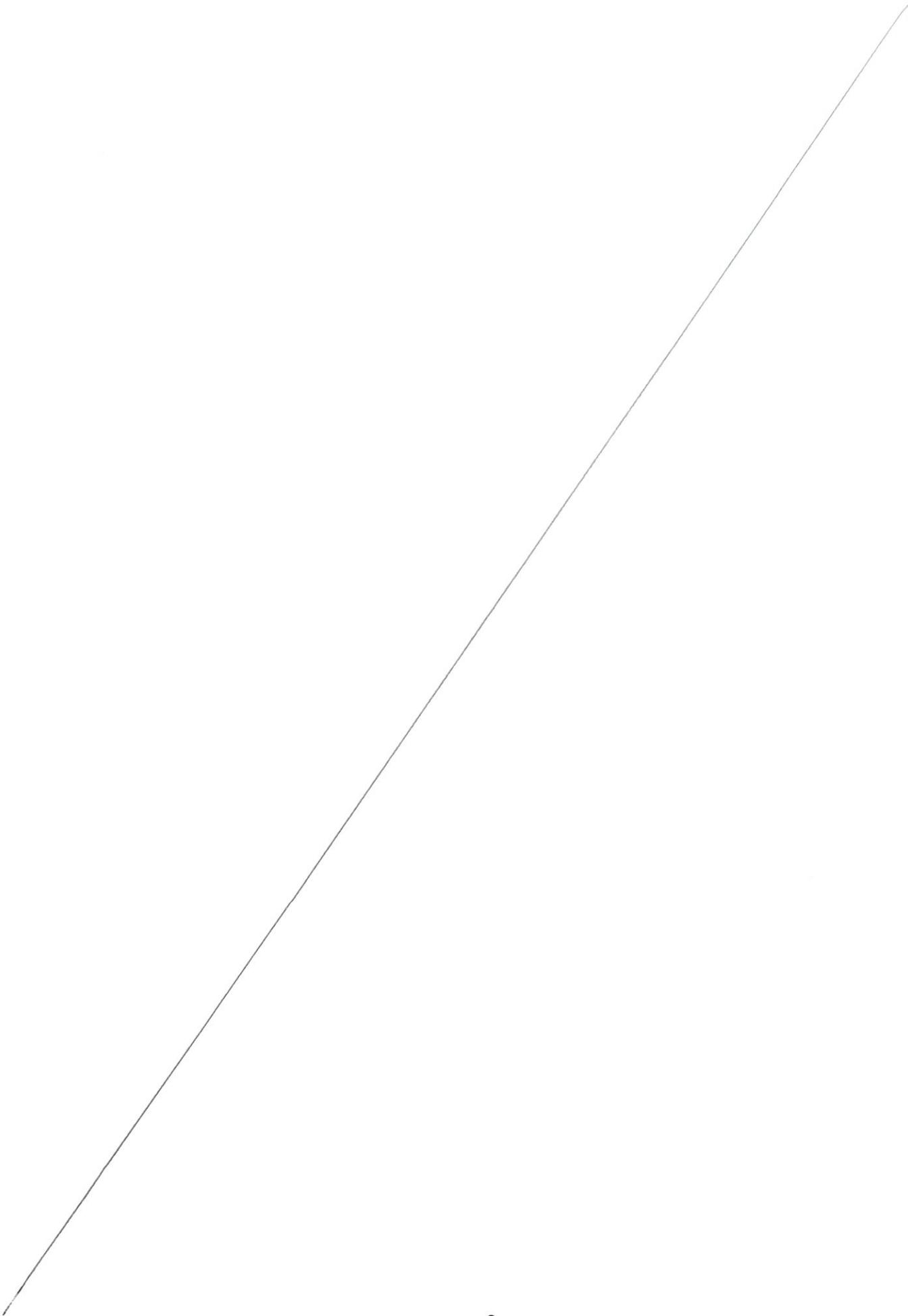


COMUNE DI ARSIERO

Provincia di Vicenza

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
Triennio 2023-2025**



A seguito della deliberazione n. 66 del 31 agosto 2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per il triennio 2023-2025, e a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di CCDI ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio acquisito al prot. n. 8095 in data 14 agosto 2023.

L'anno 2023 il giorno 19 (diciannove) del mese di settembre, presso la sede del Comune di Arsiero

PER LA PARTE PUBBLICA (nominata con deliberazione di G.C. n. 132 del 05/12/2022)

- Dott.ssa Dal Molin Elisa - Vice Segretario comunale

PER LA PARTE SINDACALE R.S.U.

- CORNOLO' Silvia - rappresentante interno CGIL
- Tribbia Anna Rita - rappresentante interno CGIL
- FILIPPI Giada - rappresentante interno UIL
- BUSA Daniela - rappresentante interno UIL

PER LA PARTE SINDACALE OO.SS. TERRITORIALI

- BAGNARA Stefano - rappresentanti FP CGIL -
- GIRARDI Daniele - rappresentante UIL
- DE PRETTO Viviana - rappresentante CISL

Hanno sottoscritto l'allegato CCDI del personale dipendente del Comune di Arsiero;



RICHIAMATO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente dell'anno 2022, sottoscritto il 22/09/2022, in base al quale lo stesso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale;

VISTO il CCNL Funzioni Locali 16 Novembre 2022;

VISTO il verbale della riunione del 13/07/2023;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo - d'ora in poi CCDI - le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio per il triennio 2023/2025.

sc
4
Buda
re
dr

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a small 'sc' and a larger signature. Below the signature is the number '4' and the name 'Buda'. To the right of 'Buda' is a large, stylized signature. Further right is another signature, and on the far right is a signature that looks like 'dr'. Above the large signature is a small, circular mark.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (Art.8 CCNL 16.11.2022)

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.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Arsiero, di qualifica non dirigenziale, tempo indeterminato e determinato – ivi compreso il personale a tempo parziale, assunto con contratto.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente CCDI ha durata triennale, dal 2023 al 2025 ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva. Per quanto specificatamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.
Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno.
5. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
6. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 49 D. Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL 16.11.2022)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art.8 comma 8 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (Art.79 CCNL 16.11.2022)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 lett. b) e c), comma 3 del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 4.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (ora E.Q.) sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Se a seguito del processo organizzativo l'Ente preveda minori stanziamenti per l'assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intenda aumentare il valore delle posizioni organizzative, è necessario l'accordo con la parte sindacale in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo del tetto dell'anno 2016.

Ammontare del fondo risorse decentrate per l'anno 2023

1. Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2023 è stato costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 con Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n.222 del 13/06/2023, secondo gli indirizzi e direttive date alla delegazione trattante di parte pubblica da parte della Giunta con delibera n.46 del 18/05/2023 e comunicato alle parti sindacali via e-mail con nota prot. n.5755 del 14/06/2023. La costituzione del fondo è stata certificata dal Revisore dei Conti con parere favorevole – verbale n. 10 del 12/06/2023, acquisito al prot. n.5704 in data 13/06/2023. Il fondo per il trattamento accessorio del personale per l'anno 2023, come meglio specificato nella **scheda allegata "a"** ammonta ad **€ 78.521,77** ed è composto da **€ 67.409,08 di risorse stabili** ed **€ 11.112,69 da risorse variabili**.

Il fondo per compensare il lavoro straordinario è rimasto invariato ed ammonta ad € 7.746,85.

Sono escluse le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, che restano a carico del bilancio.

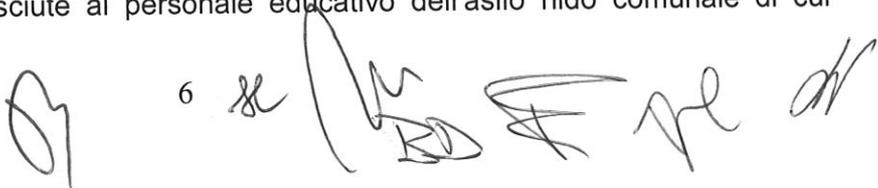
2. Viene assicurato il rispetto dell'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (come richiamato dall'art. 67, comma 7 del contratto in rubrica) laddove si prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

L'importo del fondo così costituito non necessita dell'adeguamento di cui all'art.33 comma 2 del D.L. n.34/2019: rimane fermo il limite iniziale del 2016 (clausola di salvaguardia DPCM 17.03.2020).

Art. 5 – Utilizzo del fondo risorse decentrate (Art. 80 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art.78 comma 3 lett.b) CCNL 2019/2021 e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi: quote dell'indennità di comparto di cui all'art.33, comma 4, lett.b) e c) del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo dell'asilo nido comunale di cui

6



all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art.6 del CCNL del 05.10.2001, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 -bis CCNL 2016-2018 (lett. c comma 2 art. 80 del CCNL);
- Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.84 CCNL 2019-2021 (lett. e comma 2 art. 80 del CCNL);
- Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018, compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (compensi ISTAT) (lett. g comma 2 art. 80 del CCNL);
- Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili (lett. j comma 2 art. 80 del CCNL).

3. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale (lett. a e b comma 2 art.80 del CCNL).

4. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota di almeno 30% delle risorse variabili come definite dal comma 2 dell'art. 79 del CCNL.

5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

6. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 (Art.80 comma 2 lett. c) CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

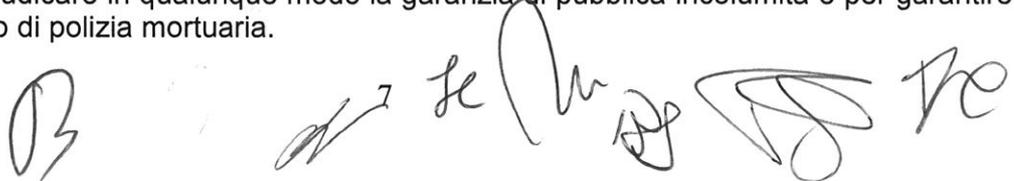
- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno, per movimenti di denaro fino ad € 5.000,00 annui; euro 2,00 al giorno, per movimenti di denaro superiori ad € 5.000,00 annui

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, con un massimo di euro 4,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori del servizio manutentivo (operai). Altri lavoratori potranno essere individuati dai Responsabili dei Servizi solo nel caso in cui siano adibiti ad una continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli.

4. L'indennità relativamente all'espletamento di attività disagiata, sarà corrisposta ai lavoratori:

- Del servizio viabilità (operai) per il disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità e per garantire il servizio di polizia mortuaria.



- Del servizio di pulizia degli stabili comunali per il disagio connesso alle condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e modi che il lavoratore in via sistematica e continuativa è sottoposto nell'espletamento del proprio servizio (condizioni lavorative di maggior sacrificio).
5. L'indennità relativamente al maneggio valori sarà attribuita agli agenti contabili che rendono il conto della propria gestione e ai dipendenti che sono addetti, con provvedimento formale dei responsabili dei servizi, a servizi che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa. L'indennità sarà giornaliera e sarà corrisposta, per le sole giornate di effettivo esercizio dell'attività di cassa, all' economo ed agenti contabili che rendono il conto della gestione alla competente sezione della Corte dei Conti.
 6. Le indennità di particolari condizioni di lavoro del personale esposto a rischi e a disagio, vengono liquidate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione. L'indennità maneggio valori sarà liquidata invece in un'unica soluzione a chiusura dell'esercizio successivamente alla resa del conto di gestione.
 7. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Art. 7 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022 (Art. 80 comma 2 lettera e) del CCNL 16.11.2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art.84, comma 2, del CCNL 16.11.2022, 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 di cui all'art. 16 del CCNL, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino ad un massimo di € 1.500,00 lordi annui individuali, elevabile a € 2.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art.84 del CCNL 16.11.2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai Responsabili di Settore, 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.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sole le seguenti:

Descrizione della specifica responsabilità
a) Responsabilità del procedimento delle determinazioni
b) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
c) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenza dei servizi, ecc.)
d) Responsabilità di attività sostitutiva della rispettiva P.O.
e) Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori
f) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione – procedimenti complessi
g) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara

8

h) Responsabilità di coordinamento relazioni esterne per organizzazione eventi
i) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica (tenuta protocollo informatico, gestione dei flussi documentali)
j) Specifica responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale
k) Specifica responsabilità derivante dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei tributi
l) 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 (p.es PNRR, Fondi della Politica di Coesione, ecc)

4. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è effettuato con atto formale dei Responsabili di Settore, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, nel rispetto dell'organizzazione dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.
5. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

DIPENDENTI INQUADRATI NELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ – indennità dal valore minimo di € 400,00 ad un valore massimo di € 2.000,00 annui lordi determinata sulla base dei seguenti criteri:

- Presenza di almeno 1 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 400,00;
- Presenza di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 800,00
- Presenza di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.200,00;
- Presenza di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.600,00;
- Presenza di oltre 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 2.000,00

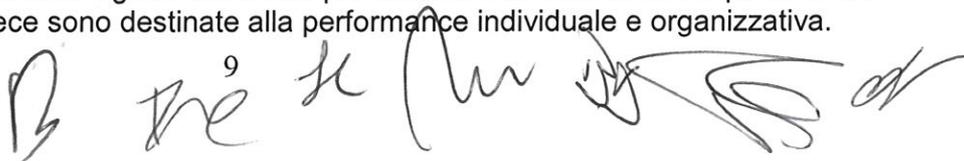
DIPENDENTI INQUADRATI NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI - indennità dal valore minimo di € 300,00 ad un valore massimo di € 1.500,00 annui lordi determinata sulla base dei seguenti criteri:

- Presenza di almeno 1 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 300,00;
- Presenza di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 600,00
- Presenza di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 900,00;
- Presenza di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.200,00;
- Presenza di oltre 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.500,00

DIPENDENTI INQUADRATI NELL'AREA DEGLI OPERATORI E OPERATORI ESPERTI - indennità dal valore minimo di € 300,00 ad un valore massimo di € 1.500,00 annui lordi determinata sulla base dei seguenti criteri:

- Presenza di almeno 1 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 300,00;
- Presenza di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 600,00
- Presenza di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 900,00;
- Presenza di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.200,00;
- Presenza di oltre 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.500,00

6. Per tale istituto annualmente sarà destinato l'importo massimo di **€ 7.300,00**. **Per l'anno 2023 l'importo massimo annuo destinato è pari ad € 6.300,00**. L'eventuale eccedenza del fabbisogno determinato rispetto all'importo massimo disponibile citato dovrà essere riparametrato percentualmente agli aventi diritto per rimanere all'interno dell'importo citato. Eventuali economie, invece sono destinate alla performance individuale e organizzativa.



7. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, e vengono erogate mensilmente. 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. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione all'orario di servizio prestato.
9. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex legge n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e nel caso di assenza per permesso di cui all'art. 35 del CCNL 2016-2018 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).

Art. 8 – Compensi previsti per disposizioni di legge (Art. 80 comma 2 lett. g) del CCNL)

1. Rientrano nella presente fattispecie gli istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale interessato. Si conviene tra le parti che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n.36/2023.
2. Le modalità di erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche saranno disciplinate secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente.

Art. 9 – Compensi ISTAT (Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018)

1. Le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, argomentando da quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.
2. Le somme erogabili a titolo di incentivo non possono eccedere il contributo onnicomprensivo forfettario erogato dagli Enti di cui al comma precedente.
3. Possono beneficiare di tale incentivo i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal responsabile competente.

Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (Art. 7 comma lettera c) e art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di

10



ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

a) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che **negli ultimi 2 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b) Inoltre i dipendenti non devono essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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 procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

B) PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a **100** e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente - peso	Esperienza professionale - peso	Totale massimo
Operatori	70	30	100
Operatori esperti	70	30	100
Istruttori	70	30	100
Funzionari E.Q.	70	30	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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

11



valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata al termine del periodo annuale di valutazione da ciascun Responsabile di Servizio per i dipendenti del proprio settore e dal Segretario comunale per i Responsabili titolari di P.O. (ora E.Q.)

Per poter accedere alla selezione di attribuzione della progressione economica la valutazione di ciascun dipendente deve raggiungere per il triennio precedente un punteggio medio non inferiore a 22 (su un totale di 30 punti) nella scheda di valutazione prevista dal sistema permanente di valutazione vigente (approvata con il CCDI 2019-2021, ora confermata **allegato "C"**). Per i Responsabili di settore titolari di P.O. (ora E.Q.) la scheda di valutazione è quella approvata in base al sistema a tal fine adottato dall'ente con apposito Regolamento.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria del punteggio del triennio di riferimento per il peso indicato per ciascuna area contrattuale di appartenenza, riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenibile.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\frac{\text{Punti valutazione del dipendente} \times \text{peso del fattore di valutazione performance dell'area}}{\text{Valore massimo di valutazione conseguibile}}$$

Esempio: il lavoratore dell'area Istruttori ha ottenuto un punteggio di 76. Il valore massimo di valutazione ottenibile è 90. Il peso della valutazione delle performance dell'area è 70. Ne deriva che $76 \times 70 / 90 =$ punteggio 59,11

B. Esperienza professionale

L'esperienza professionale è intesa come anni di anzianità maturati a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, in caso di provenienza a seguito di mobilità, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria degli anni di permanenza nel profilo professionale con la progressione economica o differenziale stipendiale in godimento per il peso di cui alla tabella punto B) comma 3 del presente articolo distinto per ciascuna area contrattuale di appartenenza, riparametrando il valore risultante con il valore massimo conseguito.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\frac{\text{Anni permanenza P.E. in godimento del dipendente} \times \text{peso fattore esperienza dell'area}}{\text{Anni di permanenza più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa area}}$$

Esempio: il lavoratore Istruttore ha 3 anni di anzianità nel profilo professionale o equivalente maturato dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita. Il valore massimo conseguito tra i candidati ammessi all'interno della stessa area è 5. Il peso del fattore esperienza dell'area è 30.

Ne deriva che $3 \times 30 / 5 =$ punteggio 18

C) FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E CRITERI DI PRIORITA'

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

12 

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

D) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

Le parti convengono che per l'anno 2023 le risorse destinate ai differenziali stipendiali ammontano ad € 3.450,00; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili **nell'anno 2023** per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziali stipendiali	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente previsti dal CCNL	Numero differenziali attribuibili per il 2023	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6	0	0
Istruttori	€ 750,00	5	3	€ 2.250,00
Operatori esperti	€ 650,00	5	1	€ 650,00
Operatori	€ 550,00	5	1	€ 550,00

A termini dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, il dipendente in posizione di comando o distacco presso enti, amministrazioni o aziende ha diritto a partecipare alle selezioni ai fini delle progressioni economiche orizzontali. A questi fini l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina. Inoltre le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

Eventuali eccedenze confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance.

Art. 11 - Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance.

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022, come determinato a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art.78 comma 3 lett.b) CCNL 2019/2021 e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi: quote dell'indennità di comparto di cui all'art.33, comma 4, lett.b) e c) del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo dell'asilo nido comunale di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art.6 del CCNL del 05.10.2001, salvo conguagli a consuntivo oltre ai risparmi e/o maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo quanto previsto dall'articolo 4 del presente CCDI.
2. Le parti concordano che la destinazione della quota residua del fondo relativa ai premi correlati alla performance sia suddivisa secondo i seguenti criteri:
 - Per l'80% alla performance organizzativa e individuale;
 - Per il 20% sulla base della scheda di valutazione individuale.
3. Il piano delle performance individuale e organizzativo è approvato annualmente dalla Giunta Comunale. La quota annua di fondo per la valutazione della performance viene assegnata a ciascun settore in base al numero delle persone e agli obiettivi strategici e pesatura degli stessi individuata dall'Amministrazione. L'eventuale quota residua di premi correlati alla performance organizzativa e individuale non distribuita confluisce nella quota destinata alle schede di valutazione.
4. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di settore procede a valutare il proprio personale, sia in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale vigente approvata in allegato al CCDI 2019/2021 e confermata anche con il presente CCDI **Allegato "C"**.
5. Al dipendente che ha ottenuto sulla scheda individuale una valutazione inferiore a 18 su 30 punti totali del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.
6. L'erogazione dell'incentivo individuale sulla base della scheda di valutazione viene effettuata in proporzione al punteggio attribuito al singolo dipendente e alle ore effettive di lavoro ordinario prestato. Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti per il numero complessivo delle ore lavorate e si divide la somma a disposizione da distribuire per il totale punteggi-ore lavorate. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio-ore lavorate del singolo dipendente.
7. Ai fini dell'applicazione del presente accordo, i Responsabili dei Servizi titolari di P.O. non entrano nel computo, essendo valutati dal Segretario Comunali e dal nucleo di valutazione.
8. I compensi che incentivano la performance individuale e organizzativa sono liquidati entro il mese di giugno di ciascun anno, al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato dopo un periodo di servizio superiore a 3 mesi di attività lavorativa presso l'Ente nell'anno di riferimento, secondo il sistema di valutazione dell'Ente a seguito di valutazione dei responsabili di settore per il proprio personale.

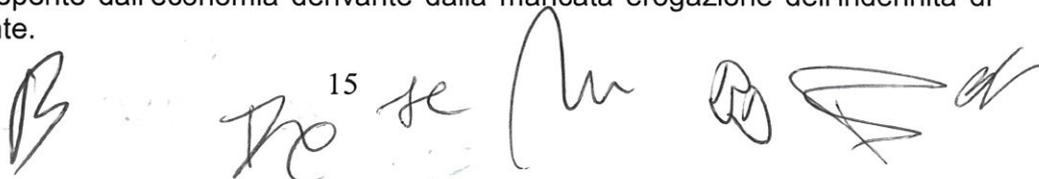
Art. 12 – Differenziazione del premio individuale (Art. 81 CCNL 16.11.2022)

1. Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al 10% del personale valutato più positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.
2. La maggiorazione di cui al comma 1 trova il suo finanziamento all'interno degli eventuali risparmi nel fondo dopo aver liquidato gli istituti di cui all'art.4. Laddove tale quota risulti incapiente, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance individuale e organizzativa.
3. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:
 - Valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha una maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
 - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha percepito tale maggiorazione meno recentemente.

Art. 13 - Posizioni di Elevata Qualificazione: criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art.7, comma 4, lett. v) e art.17, comma 4 CCNL 16 .11.2022)

1. I criteri per la nomina e la revoca, per la graduazione (pesatura) delle aree per retribuzione di posizione, e le schede valutazione delle posizioni organizzative sono contenuti nel Regolamento approvato dall'Ente.
2. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*;
 - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

15



3. I criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato sono stabiliti nel Regolamento di cui all'art.14, comma 1, del CCNL 2016-2018 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 53 del 09/05/2019.

Art. 14 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (Art.7, comma 4 lett. j) e Art. 20, comma 1 lett. h – CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 3.000,00	10,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	15,00%
Oltre € 5.000,00	20,00%

2. Ai fini del presente articolo assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti e altri compensi previsti da disposizioni di legge.
3. I risparmi derivanti dall'abbattimento delle indennità di risultato di cui al comma 1 confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance.

Art. 15 - Riepilogo destinazione fondo Anno 2023

1. Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno 2023 dell'importo complessivo di **€ 78.521,77**, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (€ 8.944,80), delle progressioni economiche o differenziali stipendiali già attribuiti (€ 33.466,74), delle indennità del personale educativo dell'asilo nido (€ 2.850,96), **pari ad € 33.259,26** viene così destinato (**allegato sub. "B"**):

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
Indennità condizione lavoro - indennità di rischio	€ 940,00
Indennità condizione lavoro - indennità di disagio	€ 1.255,26
Indennità condizione lavoro - indennità di maneggio valori	€ 950,00
Indennità per specifiche responsabilità incluse indennità ufficiale anagrafe e stato civile ex art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018 fino alla stipula del presente contratto	€ 6.300,00
Nuove progressioni economiche all'interno della stessa area	€ 3.450,00
Premi collegati alla performance – importo presunto	€20.364,00
TOTALE	33.259,26

16


TITOLO III - ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 16 – Integrazione della disciplina della trasferta (Art. 70-octies CCNL 21.05.2018).

1. Le parti concordano che il tempo di viaggio per la partecipazione del personale dipendente a corsi di formazione autorizzati dall'Amministrazione per i quali è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore è considerato attività lavorativa.

Art. 17 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 7, comma 4 lett. m) - CCNL 16.11.2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n.81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro. L'Ente si impegna a:
 - Coinvolgere il responsabile della sicurezza e il medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di rischio;
 - Coinvolgere e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ad impostare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - Includere nel documento di valutazione dei rischi anche i rischi correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art.28 del D. Lgs. n.81/2008.

Art. 18 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro (Art.7 comma 4 lett. p) e art.36 del CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato l'orario flessibile generalizzato, fatti salvi i seguenti servizi da svolgersi con specifici orari e tempi:
 - Servizi alla biblioteca comunale;
 - Servizio asilo nido comunale;
 - Servizi manutentivi esterni.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 (trenta) minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita all'interno delle seguenti fasce di flessibilità:
7,30-8,30 12,30 e 13,30 13,00-14,00 14,00-15,00 17,00-18,00 17,30-18,30.
3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura ovvero nelle fasce di apertura al pubblico.
4. La flessibilità di norma va compensata in giornata e comunque nell'arco del secondo mese

B. Tre 17 se / m D F W

previo accordo con il Responsabile. Il mancato recupero, nel secondo mese successivo, salvo giustificati motivi, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs.n.151/2001, e s.m.i.;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n.104/1992, e s.m.i.;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44 del CCNL 16 novembre 2022;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

ALLEGATI:

- A) Costituzione fondo 2023;**
- B) Destinazione fondo 2023;**
- C) Scheda di valutazione unica dipendenti;**

18  The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a stylized signature, the number '18', a signature that appears to be 'DC', another signature, the initials 'BD', and a final signature that looks like 'F. de d'.

La Delegazione di Parte Pubblica:

Dott.ssa Elisa Dal Molin – Vice Segretario comunale



La Delegazione di parte sindacale,

Le R.S.U.

Tribbia Anna Rita -CGIL



Cornolo' Silvia-CGIL



Filippi Giada-UIL



Busa Daniela – UIL



Le OO.SS.

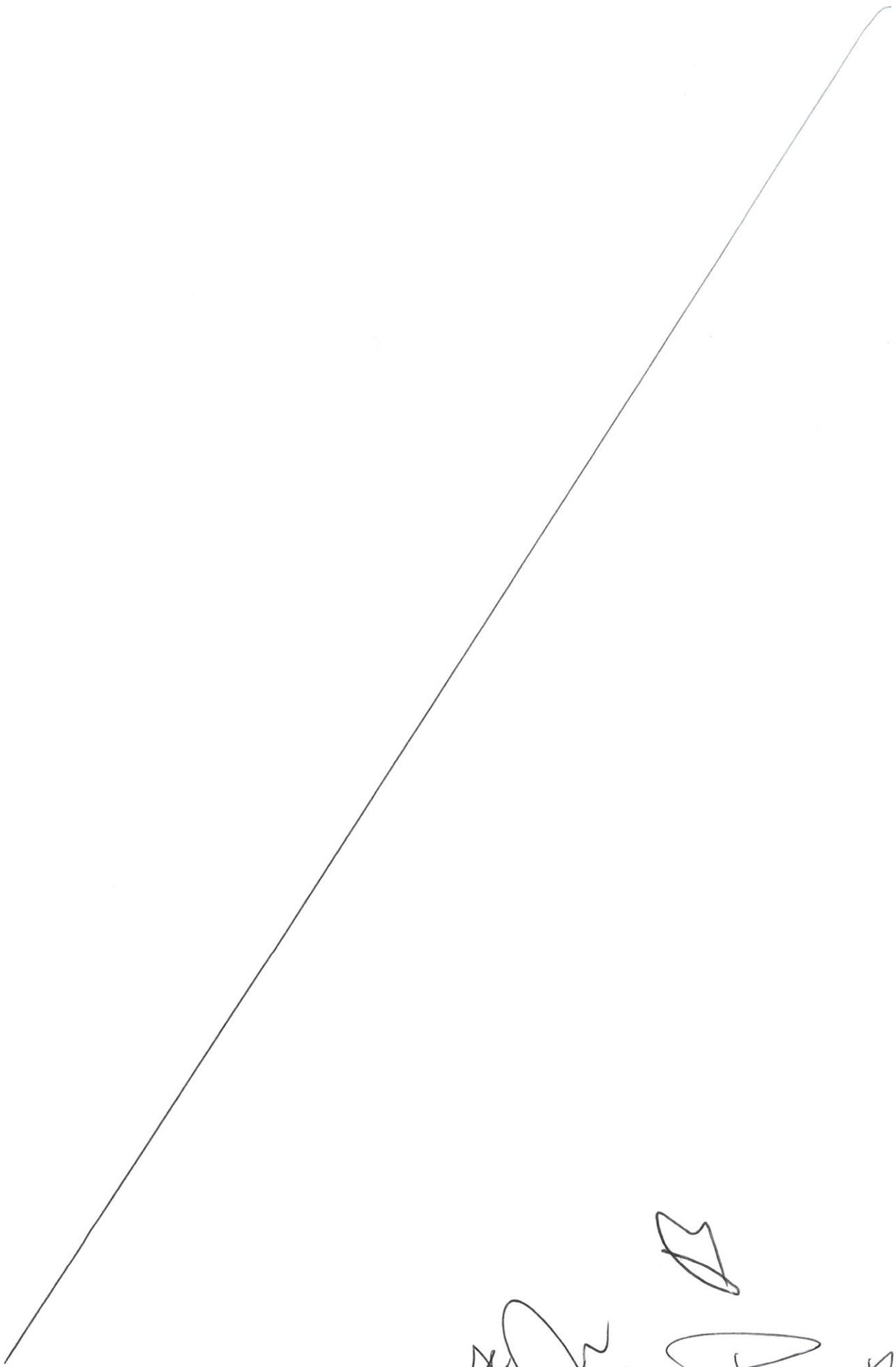
BAGNARA Stefano - rappresentante FP CGIL



DE PRETTO Viviana - Cisl Territoriale



GIRARDI Daniele – UIL Territoriale



the
of
the

ALLEGATO A)

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	58.037,03
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.830,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.158,04
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	1.859,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	1.740,15
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	2.784,46
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	9.372,05
TOTALE RISORSE STABILI	67.409,08
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	3.000,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	3.000,00
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	3.343,03
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	757,50
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	3.718,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE EX ART. 14 CONTRATTO DECENTRATO 2022	298,12
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	8.116,65
TOTALE RISORSE VARIABILI	11.116,65
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	78.525,73
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	61.037,03
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	17.488,70
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI	
TOTALE DECURTAZIONI	-
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	78.525,73
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	3,96
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	78.521,77

B
De
A
W

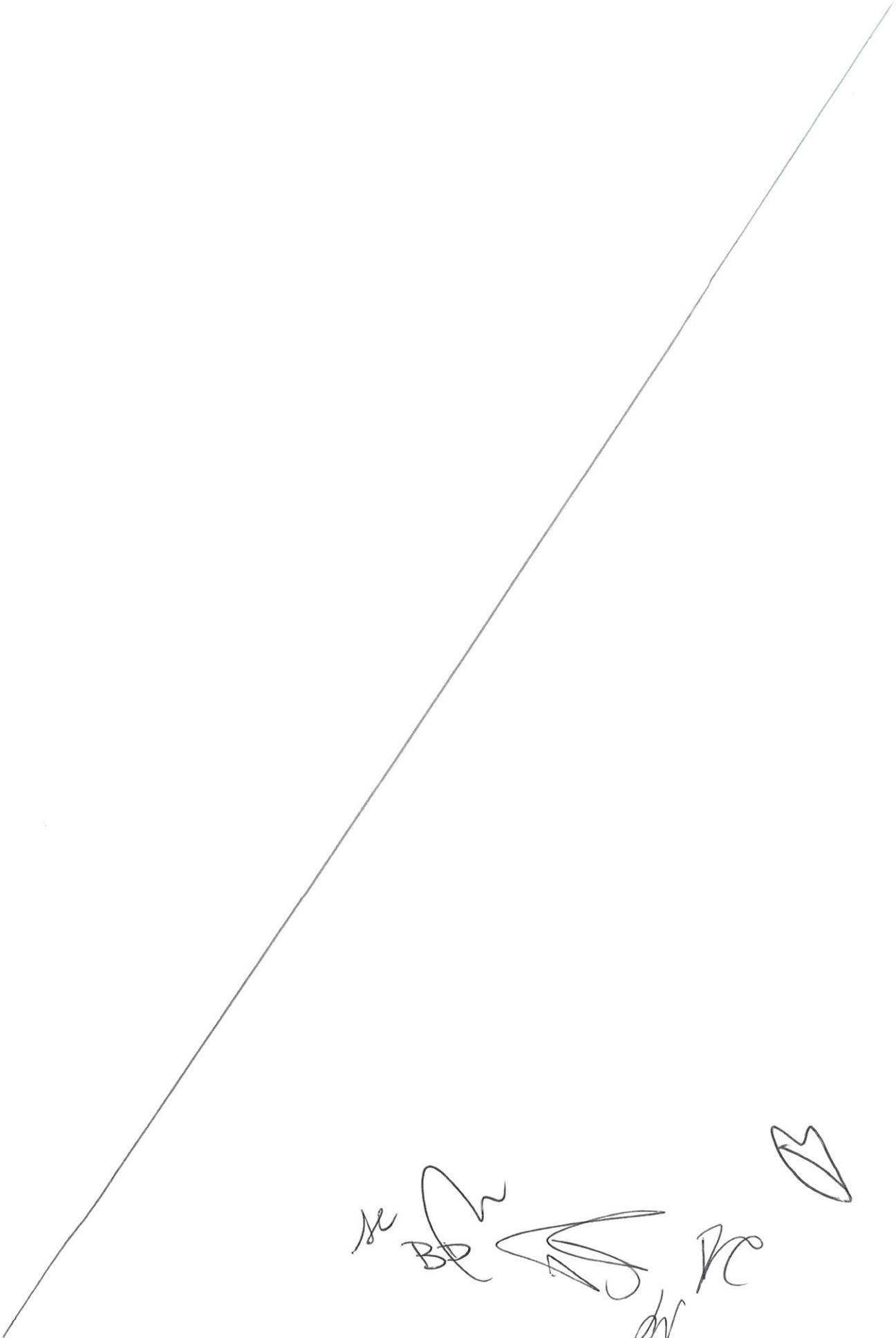


se
A
The dr

ALLEGATO B) DESTINAZIONE FONDO ANNO 2023

DESCRIZIONE	2023	
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI		
Progressioni orizzontali storiche (DIFFERENZIALI STIPENDIALI – proiezione al 31.12.2023)	33.466,74	
Indennità di comparto a carico del fondo (come da Bilancio proiezione al 31.12.2023)	8.944,80	
Indennità educatrici asilo nido (ART.31, comma 7, CCNL 14.09.2000; ART.6 CCNL 05.10.2001) – n. 2 educatrici	2.850,96	
totale		45.262,50
DESTINAZIONI ISTITUTI CONTRATTI PRECEDENTI		
Indennità specifiche responsabilità – art.70 quinquies CCNL 2016-2018 , incluse indennità ufficiali anagrafe e stato civile art.70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 – (considerate per 7 mensilità)	3.260,00	
Indennità condizione lavoro - art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 - RISCHIO (€ 2,00/giorno massimo € 4,00 se più di una condizione lavoro ridotta in proporzione all'orario se parziale) n. 2 operai	940,00	
Indennità condizione lavoro - art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 - DISAGIO (€ 2,00/giorno massimo € 4,00 se più di una condizione lavoro ridotta in proporzione all'orario se parziale) n. 2 operai + n. 1 addetto pulizie	1.255,26	
Indennità condizione lavoro - art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 - MANEGGIO DENARO n. 3 agenti contabili + 1 periodo estivo (€ 1,00/giorno per movimento di denaro annuo inferiore a € 5.000,00, € 2,00/giorno se superiore ridotta in proporzione all'orario se parziale)	950,00	
totale		6.405,26
SOMME A DISPOSIZIONE PER CONTRATTO DECENTRATO 2023 DA CONTRATTARE		
Nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 01.01.2023	3.450,00	
Specifiche responsabilità – Art.84 CCNL 2019-2021 – art. 7 CCDI 2023	3.040,00	
Premi collegati alle performance - importo presunto; di cui per l'80% saranno erogati sulla base della performance organizzativa e individuale e per il 20% sulla base della scheda di valutazione individuale secondo i criteri dell'art.11 CCDI 2023-2025	20.364,00 + economie altri istituti	
totale		26.854,00
Fondo totale anno 2023		78.521,76

Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'B' on the left and several other signatures on the right, likely representing the approval of the document.



Handwritten notes and symbols in the bottom right corner, including the letters "se", "BR", "dr", "PC", and a small sketch of a mouth.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI ANNO

Ai sensi di quanto previsto nel contratto, la valutazione sarà effettuata tenendo conto dei seguenti fattori: formazione, qualità della prestazioni, rapporti di lavoro e autonomia.

Servizio	Cognome nome	Cat.	dal			
FATTORI	SOTTOFATTORI	VALUTAZIONE			TOTALE	
		1	2	3		
Formazione	1) Aggiornamento professionale 2) Conoscenze informatiche e/o utilizzo dotazioni strumentali					
Qualità nelle prestazioni	3) Flessibilità nel lavoro 4) Efficacia dell'attività lavorativa 5) Raggiungimento degli obiettivi 6) Capacità di far fronte ad incremento nei carichi di lavoro					
Rapporti di Lavoro	7) Relazioni interne con i colleghi e Amministrat. 8) Relazioni esterne con il pubblico e i cittadini					
Autonomia	9) Assunzione di responsabilità 10) Esperienza e/o Capacità propositiva di soluzione di problemi					

Aggiornamento professionale: dimostrazione della capacità di aggiornamento continuo utilizzando tutti gli strumenti in dotazione

Assunzioni di responsabilità: si valuta la capacità del lavoratore di lavorare in modo autonomo, manifestandosi come interlocutore diretto degli amministratori e degli utenti, pubblici e privati, dei servizi.

Esperienza e/o Capacità propositiva di soluzione di problemi : si considera la capacità di proporre soluzioni attinenti alle problematiche organizzative ed innovative nell'ambito delle competenze assegnate. In particolare saranno valutate la capacità di iniziativa, di semplificazione e di miglioramento.

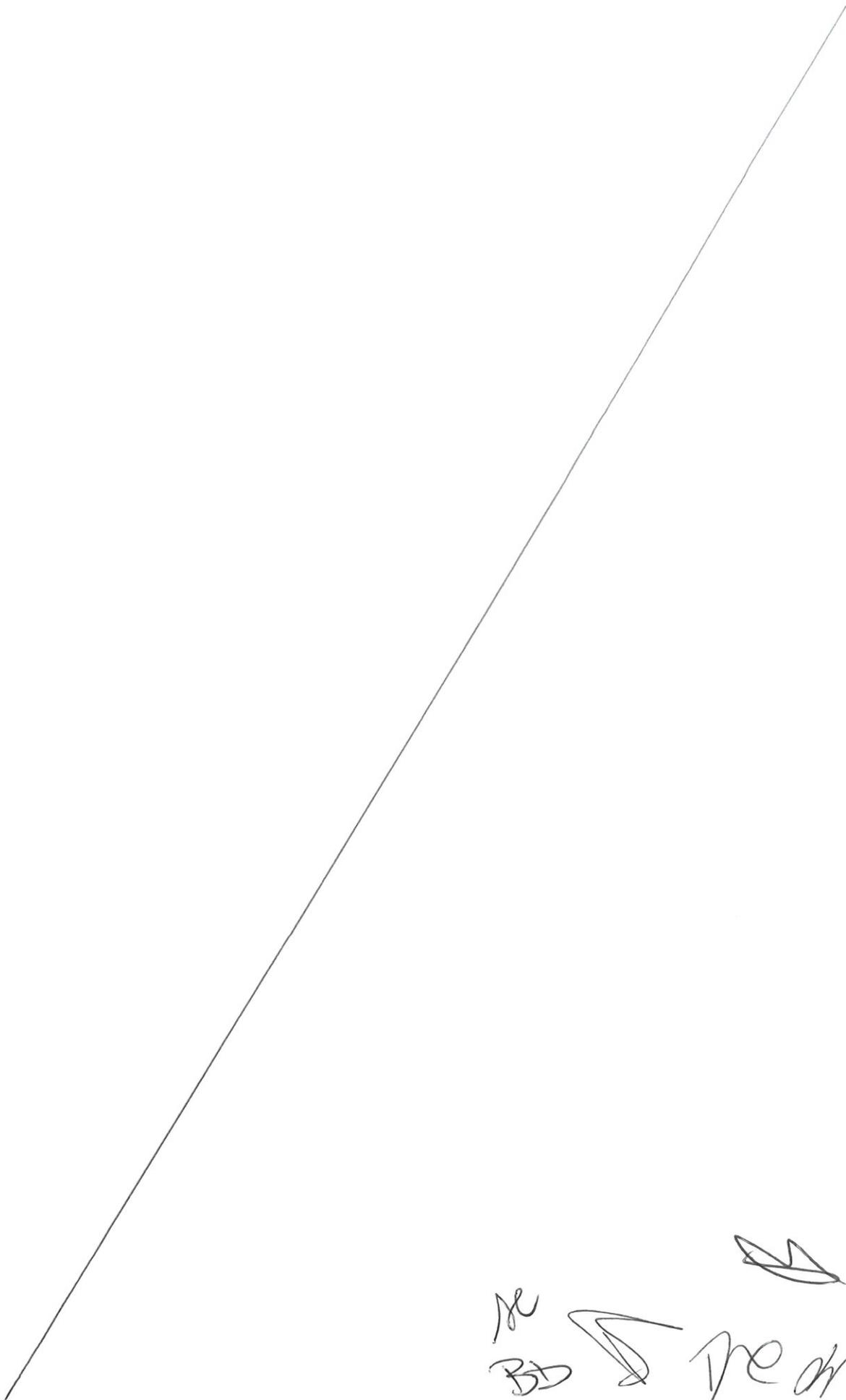
CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

punteggio 1 : prestazione o standard al di sotto delle attese (sotto il 50% di quanto ripetibile per lavoratore di quella categoria);

punteggio 2 : prestazione o standard in linea con le attese (rispondente a quanto ripetibile per lavoratore di quella categoria);

punteggio 3 : prestazione o standard superiore alle attese (oltre quanto ripetibile per lavoratore di quella categoria);

VALUTAZIONE POSITIVA: quando il risultato è superiore a 18 punti per produttività e 22 punti per progressione orizzontale.



AC
BD



near

