



COMUNE DI CERANO

Provincia di Novara

piazza Crespi n. 11 - 28065 Cerano (No), P. Iva 00199730037
tel. 0321771411 - fax 0321728005 - www.comune.cerano.no.it
p.e.c. comune@pec.comune.cerano.no.it e-mail affarigenerali@comune.cerano.no.it

ACCORDO GIURIDICO-NORMATIVO 2023/2025 E STRALCIO ECONOMICO anno 2023

In data 20.12.2023 presso la residenza municipale del COMUNE DI CERANO (No), ha avuto luogo l'incontro tra:

			P	A
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA				
Presidente	Dott. Guido Ingrassia	Segretario comunale	X	
Componente	Dott. Gianmario Campeggi	Responsabile del Settore AA.GG		X
Componente	Dott. Maria Chiara Galante	Responsabile del Settore Finanziario	X	
DELEGAZIONE SINDACALE				
R.S.U. Aziendale	Emanuela Catalano		X	
R.S.U. Aziendale	Davide Marchesani			X
OO.SS. Territoriale CGIL FP	Francesco Orlandi		X	
OO.SS. Territoriale UIL FPL				X
OO.SS. Territoriale CISL FP				X
OO.SS. Territoriale CSA				X

PREMESSO CHE:

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2023, che al relativo utilizzo di le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 e a norma dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21/05/2018, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- il tavolo di trattativa è stato aperto con gli incontri preliminari del 22/02/2023 e del 7/06/2023;
- la Giunta comunale con deliberazioni n. 109 del 3/08/2023 e n. 166 del 30/11/2023 ha impartito alla delegazione di parte pubblica le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata;
- con determina n. 30 in data 8/08/2023 del Servizio Finanziario è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate 2023;
- gli incontri con la parte sindacale sono proseguiti il 13/09/2023; 25/10/2023; 23/11/2023 e 7/12/2023;
- In data 12 aprile 2023 è stato illustrato il fondo del trattamento economico accessorio;
- Il Revisore unico ha espresso parere senza rilievi con verbale acquisito al protocollo generale il 13/12/2023 registrato al n. 12918;
- Con deliberazione n.174 del 14/12/2023 la Giunta comunale ha espresso il nulla osta alla firma definitiva;

le Parti concordano di addivenire all'accordo:

A) del CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL PERIODO 2023-2025 - PARTE GIURIDICA-NORMATIVA

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, di confronto e di informazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cerano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art.4 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2019 – 2021 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a) la RSU;

Contratto Decentrato Integrativo 2023-2025 e stralcio economico 2023

- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL
 - c) i componenti della delegazione di parte datoriale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materia elencate all'art. 7 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022:
 4. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), con specifico accordo che integra il presente CCDI.
3. 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 controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dai singoli articoli del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2022, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 7 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.-94 comma 2 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 (esclusa la lettera h non più applicabile), non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL Funzioni Locali 16/11/2023;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2023;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2023;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 9 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 (esclusa la lettera h in quanto non più applicabile) e 3 (esclusi le lettere h, i, in quanto non più applicabile) del CCNL 21/05/2018 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.
2. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
3. Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle risorse di parte variabile di cui al predetto art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 ad esclusione delle lettere c) f) g) di tale comma.
4. Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato (minimo 4 mesi all'interno dello stesso anno solare) personale in maternità (esclusi i congedi parentali) e personale part-time (in proporzione alle ore svolte).

Art. 10 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2022)

1. Ai sensi dell'art. 81 comma 3 del CCNL viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma da destinare alla performance individuale.
2. In applicazione dell'art. 81, in via sperimentale, si concorda.
 - a) ai fini di cui al comma 1 per "valutazioni più elevate" si considerano le valutazioni non inferiori a 90 punti su 100
 - b) ai fini di cui al comma 2 la misura della maggiorazione è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
 - c) ai fini di cui al comma 3 la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 75%.

Art.11 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" è il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, secondo le linee di indirizzo stabilite dall'Amministrazione comunale, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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) la percentuale di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area e tipologia è definita annualmente in sede di contrattazione decentrata
 - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali stabilite nelle linee di indirizzo dell'Amministrazione comunale conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - per l'esperienza professionale si intende assegnare 1 punto per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:
 - Criterio n.1: peso del 60%
 - Criterio n.2: peso del 40%
 - e) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3 %
 - f) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
 - a) minor numero di progressioni economiche effettuate;
 - b) maggiore anzianità nella PA
 - c) maggiore età;
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento Contratto Decentrato Integrativo 2023-2025 e stralcio economico 2023

- economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.
5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
 6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
 7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
 8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale educativo docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.
 9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.
 10. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, 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, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.
 11. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, di cui alla sezione professioni sanitarie e socio sanitarie individuato dall'art. 104 del CCNL 2019/2021, 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 la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

Art 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. E' corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate nel caso di:
 - 1) attività di contemporaneo back-office e front-office con esposizione al rapporto con il pubblico. Tale attività non deve essere occasionale bensì rappresentare una prestazione continuativa e connessa alla natura del profilo professionale;
 - 2) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, condizioni ambientali e climatiche di particolare difficoltà;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione ed è modificabile annualmente.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 2018.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL
6. Il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suddette condizioni di lavoro.
7. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1° gennaio.

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità

1. E' corrisposta una "indennità per specifiche responsabilità" destinata a remunerare lo svolgimento di attività di coordinamento di squadre, gruppi di lavoro, coordinamento interno di uffici, monitoraggi, controlli, verifiche o segnalazione attinenti ai livelli dei servizi o dei processi e che comportano una relativa autonomia decisionale nonché la resa dei risultati al Responsabile del Servizio.
2. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione ed è modificabile annualmente.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 2018.
4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.
5. Il riconoscimento della presente indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra.
6. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1° gennaio.

Art 14 - Indennità di reperibilità

1. Può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.32, comma 7, e dell'art.33-bis, del CCNL 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del [14.9.2000](#).

Art. 15 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 3 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;

Contratto Decentrato Integrativo 2023-2025 e stralcio economico 2023

- b) coinvolgimento del Responsabile della Sicurezza e del 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 disagio e rischio;
- c) coinvolgimento e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il Responsabile della Sicurezza in accordo con il Medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi il Documento di Valutazione dei Rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 16 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di

lavoro part-time.

Art 17 - Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Cerano con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 180 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Le modalità di utilizzo dei permessi compensativi da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, vengono concordati con il Responsabile di Servizio in modo da non arrecare pregiudizio al regolare svolgimento delle attività dell'Ente.

TITOLO III - CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 18 - Orario di lavoro flessibile

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Questo istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con orari ben definiti (es. attività educative, attività che si articolano su turni, sportelli pubblici).
3. La flessibilità prevede:
 - a) una fascia oraria di flessibilità mattutina in entrata di massima di 30 minuti;
 - b) una fascia oraria di flessibilità pomeridiana in entrata massima di 15 minuti
 - c) per le Posizioni Organizzative l'obbligo di presenza all'interno di fasce orarie stabilite nel Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici
4. Le assenze all'interno delle fasce obbligatorie di presenza devono essere autorizzate dal Segretario Comunale per le Posizioni Organizzative e dai Responsabili dei servizi per il personale dei livelli.
5. Per le Posizioni Organizzative non è necessaria l'autorizzazione al di fuori delle predette fasce purché venga rispettato l'orario minimo settimana contrattuale all'interno della settimana di riferimento.
6. Per il personale dei livelli l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

Art. 19 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31, CCNL 2022)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - a) situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - b) presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 20 - Smart working e telelavoro

1. Lo smart working e il telelavoro rientrano tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working e al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Le parti si impegnano congiuntamente ad effettuare un sondaggio tra il personale per verificare la disponibilità alla sperimentazione. In sede di contrattazione integrativa decentrata verranno decisi i criteri legati alla sperimentazione dei due istituti.

TITOLO V ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q.

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. L'Ente destina una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato alle medesime E.Q.;
 - b) il fondo come determinato alla lettera a), viene assegnato alle E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le E.Q.
 - c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PRO/PEG/ Piano della Performance;
 - d) al termine del periodo di riferimento l'O.I.V. provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
 - e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
 - f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.17, comma 5 del CCNL 2022, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

TITOLO - VI PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art 22 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2022.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art 23 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti concordano annualmente secondo le disposizioni normative vigenti le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.

2. In particolare si concorda di destinare una parte delle risorse, in base a quanto previsto da apposito regolamento, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; *(è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali).*

Art. 24 Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

4. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza a valere dal 1° gennaio

Art. 25 Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di E.Q., una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 comma 1 CCNL 2023.

TITOLO VI - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art 26 Specifiche disposizioni di legge

Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale introdotti dall'art. 1 comma 1091 della Legge 145/2018;
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018.

TITOLO VII - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 27 Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, si impegna a verificare l'applicazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 28 Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Si applica la procedura dell'art. 30 del CCNL Funzioni Locali 2018.

TITOLO VIII FORMAZIONE

Art. 29 Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (o in sede di confronto per gli Enti al di sotto dei 300 dipendenti), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 (o in sede di confronto negli Enti con meno di 300 dipendenti):
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari o superiore all' 1 % del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 30 Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

B) STRALCIO ECONOMICO ANNO 2023

DATO ATTO CHE: ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, sono annualmente destinate risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva e individuale così individuate:

PROPOSTA Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023

RISORSE STABILI CCNL 21 05 2018

	OGGETTO	IMPORTO
Art.17 lett.b)	progressioni economiche nelle categorie	65.344,39
	compreso € 10.000 PEO 3 graduatoria da luglio	
ccnl 2000 art.31 comma 7	compensi personale educativo asilo nido	2.881,68
ccnl 2001 art.6		
ccnl 22.01.2004 art.33	indennità di comparto	14.786,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI		83.012,07
RISORSE STABILI 2023		117.281,36
RIDUZIONE EX DL 78/2010		4.129,64
RU RIDUZIONI ART.1 COMMA 236 L. Stabilità 2016		1.605,81
RIDUZIONI ART.23 D.LGS 75 DEL 25.05.17		4.369,20
RISORSE STABILI al netto riduzioni		107.176,71
RISORSE STABILI 2022 NON UTILIZZATE		24.164,64

RISORSE VARIABILI CCNL 21 05 2018

	OGGETTO	IMPORTO
RISORSE VARIABILI 2023		41.040,89
		65.205,53
TOTALE RISORSE UTILIZZABILI		
	IMPIEGO RISORSE VARIABILI	
ex art.23 comma 5 CCNL 2018-art. 30 CCNL 2022	Compensi per indennità di turno	5.000,00
Art.24 CCNL 2018	Reperibilità (importo impegnato neve)	1.300,00
	Reperibilità protezione civile	

ex art.70 bis CCNL 2018-art.80 c.2 lett.c) CCNL 2022	Indennità condizioni lavorative ex disagio	5.364,67
ex art.56 quinquies CCNL 2018- art 100 CCNL 2022 vigilanza	Polizia Locale indennità di servizio esterno ex disagio	1.040,00
ex art.56 sexies CCNL 2018-art.97 CCNL 2022 (Vigilanza)	Polizia Locale indennità di funzione ex responsabilità	1.262,00
ex art.70 quinquies CCNL 2018-art. 84 CCNL 2022	Indennità specifiche responsabilità ex lett.F	3.583,00
ex art.70 quinquies CCNL 2018-art. 84 CCNL 2022	Indennità specifiche responsabilità ex lett.I	402,00
ex art.70 bis CCNL 2018-art.80 c.2 lett.c) CCNL 2022	Indennità condizioni lavorative ex maneggio valori	240,00
Art. 67 c. 5 - b) CCNL 2018	Obiettivi dell' Ente	8.370,00
ex art. 68 c. 2 - g) CCNL 2018-art. 80 c.2 lett.g) L.145/2018 art. 1 c.1091	Compensi IMU e TARI	2.416,00
Art,8 comma 3 Dl 13/23	Progetto PNRR dipendenti	3.000,00
Art. 67 c. 3 - c) CCNL 2018	Compensi ISTAT	3.300,00
Art. 67 c. 3 - c) CCNL 2018	Incentivo per funzioni tecniche	10.765,93
	RISORSE DA DESTINARE	19.161,93

STABILITO quindi di destinare l'ulteriore somma di € 1.730,00 a valere sulla parte stabile tuttora disponibile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 all'effettuazione di nuove progressioni all'interno delle aree funzionali limitatamente all'area degli Operatori ed Operatori Esperti. Il criterio di cui all'art. 11 lettera d), primo alinea, viene recepito in 85/100;

CONSIDERATO CHE, in esito all'utilizzo come sopra quantificato:

- l'importo residuo destinato alla remunerazione della performance del personale, ammonta presuntivamente a € 17.431,93.

Per la delegazione di parte pubblica	Il Presidente	f.to Guido Ingrassia
	Resp. Del Settore Finanziario	f.to Maria Chiara Galante
Per la delegazione sindacale	OO.SS. Territoriale CGIL FP	f.to Francesco Orlandi
	OO.SS. Territoriale UIL FPL	
	OO.SS. Territoriale CISL FP	
	OO.SS. Territoriale CSA	
R.S.U. Aziendale		f.to Manuela Catalano