



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PEROSA ARGENTINA 2023/2025– ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2023

In data odierna, 18 settembre 2023, si sono riunite la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale per la firma del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Perosa Argentina, parte economica e giuridica 2023.

L'incontro, presso la sede del Comune di Perosa Argentina, ha avuto luogo tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente: Dott. Gianluca MARANNANO – Vice Segretario Comunale

Componenti: Geom. CASORZO Enrico – Responsabile Area Tecnica  
TROMBOTTO Silvia – Responsabile Area Finanziaria  
Dott.ssa TERSIGNI Ilaria – Responsabile Area Amministrativa

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale:

- CISL FPS – Roberto Mascolo

- **R.S.U. Aziendale:**

- PILI Maria Cristina

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente accordo per le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, in applicazione del disposto degli artt. 7 e 8 del CCNL 16.11.2023.

### 1. Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

## 2. Ambito di applicazione

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

## 3. Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025, relativamente alla parte giuridica; per la parte economica ha validità annuale e verrà rivista per le annualità 2024 e 2025. 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, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

## 4. Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente di norma con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

## 5. Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CC NL 2019/2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, del lo stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019/2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
  - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - la programmazione operativa e gestionale;
    - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
    - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
    - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la pre intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

## 6. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

---

- premierità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
  3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
  4. Il Responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
  5. Ogni Responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziato tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
  6. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
  7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
  8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premierità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uso stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
  9. Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli. Le parti danno atto che la metodologia per la valutazione della performance è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 11.08.2011 e successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 21.03.2019.
  10. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

## **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

L'ente, annualmente, in sede di approvazione del PIAO assegna degli obiettivi relativi alla performance organizzativa per un peso massimo del 30%.

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO, approvato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

Gli eventuali obiettivi di performance organizzativa vengono valutati con la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente in base al contributo individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza.

## **MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del C.C.N.L. 16/11/2022 è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente. Tale maggiorazione può essere attribuita soltanto ad un massimo di 2 dipendenti dell'ente, nel limite massimo di spesa di € 1.300,00.

La maggiorazione è assegnata al dipendente da parte del Segretario Comunale, sentiti i Responsabili



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

di Area e l'Amministrazione, anche tenendo in considerazione la valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento. In caso di dipendente part-time, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

Si considerano valutati positivamente i dipendenti che ottengono un punteggio pari o superiore a 50 punti sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari almeno al 30% delle risorse variabili come definite dall'art. 79, comma 3, del C.C.N.L 16/11/2022.

## **7. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
  - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
  - b) **REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE:**
    - Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla selezione;
    - Non aver riportato sanzioni disciplinari pari alla censura scritta o sanzione superiore;
    - Possedere una media di valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, nella prima fascia di merito (> di 90 punti)
  - c) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - d) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da Segretario Comunale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
  - e) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
  - f) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:



## COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

- I. MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base **max 60 punti**;
- II. ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 0,41 punti per ogni mese di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il punteggio da attribuire sarà quindi per un massimo di **35 punti**;
- III. CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di **5 punti**;

<b>max 5 punti:</b>	<b>titoli di studio coerenti con il profilo professionale posseduto</b>
per categoria B:	3: titolo superiore a quello richiesto per legge
	2: corso Regione Piemonte o Provincia di Torino con attestato finale di durata pari o superiore a 24 mesi
Per categoria C:	2,5: laurea magistrale o di vecchio ordinamento
	2: laurea triennale
	0,5: corso Regione Piemonte o Provincia di Torino con attestato finale di durata pari o superiore a 24 mesi
Per categoria D:	3: Master II livello o scuola di specializzazione
	2: Master I livello, Iscrizione Albo professionale inerente al profilo professionale

- g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
  1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
  2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
  3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
  4. al dipendente più anziano di età;
- h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui ai numeri I, II, III del precedente punto e);
- i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di cinque giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di cinque giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, i nuovi differenziali stipendiali decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali.



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

## **8. Indennità condizioni lavoro (art. 84-bis CCNL novembre 2022 e art. 70-bis CCNL maggio 2018)**

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.

### **ATTIVITÀ ESPOSTE RISCHI**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

### **ATTIVITÀ DISAGIATE**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale — luogo di lavoro, temporale — modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico, strumentale, relazionale, ecc...) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

### **ATTIVITÀ IMPLICANTI IL MANEGGIO DI VALORI**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti. Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo totale maneggiato durante l'anno come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. L'indennità viene riconosciuta ai dipendenti che nell'anno maneggino valori di cassa per importi superiori a € 5.000,00.

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 15,00.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art 79 del CCNL 2019 2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.
4. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal Responsabile dell'Area Amministrativa, così come segue:



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

Profilo professionale e natura attività	Addetti	Somma prevista: €2/g
Operaio specializzato autista scuolabus	2	950
Operaio specializzato necroforo autista scuolabus (part time 50)	1	275
Agente di P.L.	2	950
TOTALE		2.175,00

Importo previsto = € 2.175,00

## 9. Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 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 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/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. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
  - c) coordinamento di risorse umane;
  - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di



## COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

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 CCI.

5. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti part-time - e vengono erogate annualmente. 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.

Responsabilità	N. addetti	Somma prevista	Note
Ufficiale di anagrafe e/o stato civile	2	€ 1.000,00 (€ 500, cadauno)	Istruttore addetto in via <b>continuativa</b> all'ufficio anagrafe e/*o di stato civile a cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Anagrafe e/o di Stato Civile
Archivista informatico	1	€ 500,00	Istruttore addetto in via <b>continuativa</b> al servizio di protocollo e flussi documentali
Archivista informatico	1	€ 150,00	Istruttore addetto in via <b>sussidiaria</b> al servizio di protocollo e flussi documentali
Gestione Patrimonio	1	€ 500,00	Cantoniere specializzato addetto alla gestione del patrimonio dell'Area Tecnica
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.150,00</b>	

### 10. Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati sulla base di specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
- compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
  - incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e le quote residue incentivi ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente; **€ 3.500,00**
  - compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);



## COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
  - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
  - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente: **€ 800,00**;
  - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge; **€ 500,00**
2. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.
  3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
  4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.
  5. Al fine di adeguare la retribuzione di risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione, le parti concordano che l'incremento previsto dall'art. 79 comma 3 e 5 del CCNL 16.11.2022 viene interamente destinato al fondo per le posizioni organizzative (ora E.Q.) unitamente all'ulteriore quota di **€ 2.031,47**.

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

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai



## COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

- quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i Responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del Responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

### **12. Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019 2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinari o calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019 2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

servizio.

## **13. Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6 CCNL 18 maggio 2018)**

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
  - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque re comunque all'unità.
3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 35 %.
4. derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n.81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;



## COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

- 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) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. 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.

### 14. Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di **30 minuti** rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

concordati con il Responsabile del Settore.

4. 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' siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022; 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; materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

## **15. Servizio mensa o buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

## **16. Innovazioni tecnologiche e formazione**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi legislative;
  - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento ed organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono



## COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

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

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle 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. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

### 18. Costituzione del fondo risorse decentrate

Preso atto che, sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile del Servizio dell'Area Amministrativa (**determinazione n. 224 del 02.05.2023**), il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019/2021 del 16.11.2022, risulta così costituito:

PARTE STABILE		
Rif. Contrattuale	Voci	IMPORTI
Art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018)	Unico importo consolidato anno 2017	51.205,26
Art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018)	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31.12.2015 (dal 2019)	1.331,20
Art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018)	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.144,13



## COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

Art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018)	Recupero R.I.A. ed assegni <i>ad personam</i> personale cessato	1.728,09
Art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 16/11/2023	Euro 84,50 per ciascuna unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018	845,00
Art. 79, comma 1, lett. d) CCNL 16/11/2023	Differenziali stipendiali (EX PEO)	724,10
Art. 79, comma 1- bis, CCNL 16/11/2023	Differenziali B3 –D3	778,78
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		- 5.479,00
<b>TOTALE PARTE STABILE (A)</b>		<b>52.277,56</b>

PARTE VARIABILE		
Rif. Contrattuale	Voci	IMPORTI
Art. 79, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018)	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 113 d.lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	3.500,00
Art. 79, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018)	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	2.332,25
Art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/5/2018)	Incremento contrattabile fino all'1,2% del monte salari anno 1997	4.708,42
Art. 79, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/5/2018)	Risorse previste per compensi censimento ISTAT	500,00
Art. 98, comma 1, lett. a) CCNL 16.11.2023	Risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali proventi violazione codice della strada	500,00
Art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/5/2018)	Scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti	-2.031,47
Art. 79, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/5/2018)	Progettazioni interne D.Lgs. 163/06	1.020,84
Art. 79, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2023 (ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/5/2018)	IMU - TARI	800,00
Art. 79, comma 1, lett. b) e comma 5 CCNL 16/11/2023	Incremento nuovo CCNL quota 2021-2022	1.690,00
Decurtazione risorse variabili per rispetto art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017		- 3.161,65
<b>TOTALE PARTE VARIABILE (B)</b>		<b>9.858,39</b>



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

TOTALE COSTITUZIONE FONDO	
TOTALE PARTE STABILE (A)	52.277,56
TOTALE PARTE VARIABILE (B)	9.858,39
<b>TOTALE FONDO AL NETTO DELLE RIDUZIONI ANNO 2023</b>	<b>62.135,95</b>

In relazione al comma 1, dell'art.40-bis del D.Lgs. n. 165/2011, come modificato dall'art.55 del D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 79, commi 4, 5 e 6, del CCNL 16.11.2022, le parti prendono atto che:

- L'Ente, ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2022 e il bilancio di previsione 2023/2024 è stato approvato nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica (Legge di bilancio 2023);
- l'Ente, ha rispettato, negli anni 2022 e precedenti, le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale. Sulla base delle previsioni di bilancio e relativi stanziamenti tale rispetto sarà confermato anche nel corrente anno (art.1 comma 557 L. 296/06 come modificato dall'art.3 - comma 5/bis- della Legge n. 114 dell'11.8.2014 di conversione del D.L.90/2014);
- sulla base della tabella di riscontro dei parametri di deficitarietà strutturale redatta ai sensi del DM Interno del 18.2.2013, risulta non deficitario;
- l'Ente dispone di idonei sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione per il personale dei livelli e per il personale titolare di posizioni organizzativa.

## 19. Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023

Dal "Totale Fondo delle Risorse Decentrate" vengono detratti i seguenti importi finanziati con **risorse stabili**:

art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Progressioni orizzontali storiche acquisite in anni precedenti, (si veda il riepilogo annuale)	17.942,55
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) CCNL 22.1.2004) al 31/12/2022	6.784,57
art. 4, comma 3 del CCNL 16/7/1996	Indennità specifica cat. A e B	96,84
<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA (C)</b>		<b>24.823,96</b>

CALCOLO RISORSE STABILI DISPONIBILI	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI (A)	52.277,56
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA (C)	- 24.823,96
<b>RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO 2023 (D)</b>	<b>27.453,60</b>

CALCOLO RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO RISORSE VARIABILI DISPONIBILI (B)	9.858,39

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI (D)	27.453,60



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI (B)	9.858,39
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO 2023 (E)	<b>37.311,99</b>

Le parti procedono alla contrattazione sulla distribuzione delle risorse disponibili.

Le risorse rese disponibili, pari a **€ 37.311,99**, vengono così ripartite nei seguenti "Istituti" contrattuali:

1. **INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO** (art. 84-bis CCNL 16.11.2022 ex art. 70-bis CCNL 21.5.2018), così come segue:

Profilo professionale e natura attività	Addetti	Somma prevista: €2/g
Operaio specializzato necroforo autista scuolabus	2	950
Operaio specializzato necroforo autista scuolabus (part time 50)	1	275
Agente di P.L.	2	950
<b>TOTALE</b>		<b>2.175,00</b>

Importo previsto = **€ 2.175,00**

2. **COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'** (art. 84 CCNL 16.11.2022)

Responsabilità	N. addetti	Somma prevista	Note
Ufficiale di anagrafe e/o stato civile	2	€ 1.000,00	Istruttore addetto in via <b>continuativa</b> all'ufficio anagrafe e/*o di stato civile a cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Anagrafe e/o di Stato Civile
Archivista informatico	1	€ 500,00	Istruttore addetto in via <b>continuativa</b> al servizio di protocollo e flussi documentali
Archivista informatico	1	€ 150,00	Istruttore addetto in via <b>sussidiaria</b> al servizio di protocollo e flussi documentali
Gestione Patrimonio	1	€ 500,00	Cantoniere specializzato addetto alla gestione del patrimonio dell'Area Tecnica
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.150,00</b>	



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

3. **INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE** (Art. 45 del D.Lgs. 36/2023 e art. art. 113 del D.Lgs. 50/2016)  
Importo previsto = € **3.500,00**
4. **RISORSE PREVISTE PER COMPENSI CENSIMENTO ISTAT** (Art. 80 comma 2 lettera G CCNL 2019-2021)  
Importo previsto = € **500,00**
5. **INCENTIVI PER LE ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO IMU E TARI** (Art. 80 comma 2 lettera G CCNL 2019-2021)  
Importo previsto = € **800,00**
6. **FONDO DIFFERENZIA STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA** (Art. 14 CCNL 16.11.2022)  
- Area Operatori Esperti, n.1: € 650,00  
- Area Istruttori, n. 2: € 1.500,00  
- Area Funzionari, n.1: € 1.600,00  
Importo totale previsto = € **3.750,00**
7. **RISORSE DESTINATE A FINALITA' ASSISTENZIALI PREVIDENZIALI PROVENTI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA** (Art. 208 c.d.s. e Art. 98 CCNL 16.11.2023 ex Art.56 quater CCNL 2016-2018),  
Importo previsto = € **500,00**  
(€ **250,00 AD AGENTE**)
8. **INDENNITA' TURNO/MAGGIORAZIONE FESTIVA/NOTTURNA**  
Importo previsto = € **1.100,00**
9. **PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE** (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)  
Importo Previsto = differenza tra gli istituti finanziati dalle risorse stabili e quelli finanziati dalle risorse variabili (€ 22.836,99)

## 20. Disposizioni finali

Al fine di garantire la continuità nell'assegnazione dei differenziali stipendiali, fermo restando la disponibilità delle risorse, le parti si impegnano a contrattare, nell'utilizzo delle risorse per gli anni 2024 e 2025, una quota indicativa di € **4.500,00** da destinare ai nuovi differenziali stipendiali.

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



# COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

---

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

## **LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott. Gianluca MARANNANO- Vice Segretario Comunale \_\_\_\_\_

Componenti: TROMBOTTO Silvia – Responsabile area Finanziaria \_\_\_\_\_

CASORZO geom. Enrico – Responsabile area Tecnica \_\_\_\_\_

Dott.ssa TERSIGNI Ilaria – Responsabile Area Amministrativa \_\_\_\_\_

## **LA DELEGAZIONE SINDACALE**

OO.SS. Territoriale:

- CISL FPS – Roberto Mascolo \_\_\_\_\_

R.S.U. Aziendale:

- PILI Maria Cristina \_\_\_\_\_