



Comune di
NOGAROLE ROCCA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Il giorno 5 (cinque) del mese di dicembre dell'anno 2023, si è riunita presso la sede municipale di Nogarole Rocca la delegazione trattante prevista dall'articolo 7, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022 e costituita, per la parte pubblica, con deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 14 dicembre 2022.

Per la **delegazione di parte pubblica** sono presenti i signori:

CORSARO Francesco	Presidente - segretario comunale
FORONI Armanda	Responsabile dell'area Affari Generali e Finanziari
LONARDI Marta Maria	Responsabile dell'area Servizi alla Persona

mentre per la **delegazione trattante di parte sindacale** sono presenti i signori:

POLIMENI Claudia	R.S.U.
MURELLI Ivan	rappresentante del sindacato CISL-FPS
GERI Valentino	Rappresentante del sindaco CGIL-FP

Le parti, come sopra rappresentate, visti:

- ⇒ il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 16 novembre 2022;
- ⇒ il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 21 maggio 2018;
- ⇒ il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 1° aprile 1999;
- ⇒ il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 22 gennaio 2004;
- ⇒ il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 9 maggio 2006;
- ⇒ il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 31 luglio 2009;
- ⇒ l'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, ed in particolare il comma 3, dispone la nullità e la non applicabilità della clausole contenute nella contrattazione integrativa che risultino difformi rispetto ai vincoli dei contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;

INDICE

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

CAPO II – RISORSE E PREMIALITA’

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

CAPO III – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 8 – Differenziazione del premio individuale (art. 81 del CCNL 2019/2021)

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE

- Art. 9 – Disciplina generale delle progressioni economiche
- Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA’ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

- Art. 11 – Principi generali
- Art. 12 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro
- Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 15 – Indennità di turnazione

CAPO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art. 16 – Indennità di servizio esterno
- Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 18 – Proventi delle violazioni del codice della strada

CAPO VII – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 20 – Disposizioni particolari sugli incarichi di Elevata Qualificazione

CAPO VIII – ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

- Art. 21 – Misure per la sicurezza sul lavoro
- Art. 22 – Innovazioni tecnologiche, formazione e qualità del lavoro
- Art. 23 – Disposizioni finali

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - b) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - d) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - e) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per le parti ancora applicabili.
 - g) regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente;
 - h) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha efficacia dalla data di sottoscrizione e validità fino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle Fondo risorse decentrate da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Alla quantificazione del fondo provvede il Responsabile del servizio finanziario sulla scorta delle disposizioni del CCNL vigente per le risorse di parte stabile e sulla scorta degli indirizzi dell'Amministrazione per quanto riguarda le risorse variabili.
3. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativi ai sensi dell'art. 82, comma 2.

CAPO III

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, 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, non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - 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:

programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

- e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f. il sistema di valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni Responsabile di Area, annualmente, concorda con l'Amministrazione.
 4. La valutazione dei dipendenti viene esperita in via annuale da parte del Responsabile di Area competente.
 5. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli "incentivi", alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.
 6. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore, con contratto a tempo determinato, abbia svolto almeno 1 anno di servizio, nell'arco dell'anno solare presso l'Ente.
 7. Per quanto attiene metodologia e schede di valutazione si rinvia al sistema vigente presso l'Ente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 19 aprile 2017, integrato con la scheda allegata al CCI 2019-2021.

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 del CCNL 2019/2021)

1. Le parti definiscono una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021 pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.
2. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità inferiore. La maggiorazione viene attribuita al dipendente che risulti aver conseguito la valutazione annua più elevata. In caso di parità di punteggio verranno considerati nell'ordine i dipendenti che:
 - a) non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
 - b) non abbiano partecipato ad altre tipologie di incentivo e/o premialità;
 - c) la maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente;

Esempio:

Quota destinata alla performance	N. dipendenti	Quota media per dipendente	Valore 30% quota media	Valore 10% dipendenti	Quota maggiorazione complessiva
€ 12.000,00	12	€ 1.000,00	€ 300,00	1	€ 300,00

Totale quota performance 12.000,00-
Quota da destinare a maggiorazione 300,00

11.700,00/12= 975,00 Quota media per dipendente ricalcolata

- n. 1 dipendente riceverà pertanto, in aggiunta al proprio premio di performance, una quota di maggiorazione di € 300,00. Per gli altri il premio sarà pari ad € 975,00.
3. Non sono interessati dal presente articolo i dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

CAPO IV

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – Disciplina generale delle Progressioni economiche

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 2019/2021 disponibili, che sono a tal fine destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è quantificata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022. A tali somme vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli artt. 92, 96 e 102 dello stesso CCNL 16/11/2022.
3. La progressione economica all'interno delle aree si sviluppa, pertanto, partendo dal trattamento tabellare iniziale delle tre Aree sottoindicate, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - Area di Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex D: per max 6 differenziali stipendiali;
 - Area degli Istruttori ex C: per max 5 differenziali stipendiali;
 - Area degli Operatori Esperti ex B1 e B3: per max 5 differenziali stipendiali.
4. Il numero dei differenziali è definito in base ad una percentuale entro il 50% degli aventi diritto per Area di inquadramento, con arrotondamento all'unità superiore.
5. In ogni caso i dipendenti non possono accedere a più di un differenziale stipendiale nel corso del triennio 2023-2025.
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Concorrono alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente che, alla data del 1° gennaio dell'anno di effettuazione della procedura, siano in possesso dei seguenti requisiti:
 - valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, in ciascuna annualità del triennio precedente;

- nessuna sanzione disciplinare superiore alla multa nel biennio precedente la procedura selettiva;
 - periodo minimo di permanenza nel profilo in godimento pari a 2 anni al 1° gennaio dell'anno di effettuazione della procedura selettiva;
2. I criteri di valutazione sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:
- 1) VALUTAZIONE:
- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - il punteggio massimo attribuibile per la valutazione è 80.
- 2) QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE MATURATA, misurabile mediante:
- esperienza acquisita nella posizione economica in godimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché di comparti diversi:
con punteggio attribuibile di punti 2,00 per anno di anzianità nella posizione economica in godimento, per massimo 10 anni
punteggio massimo attribuibile punti 20.
- 3) A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
 - al dipendente più anziano di età.
3. L'ufficio personale, una volta definita la procedura di selezione del personale dipendente relativamente all'annualità di riferimento, procede alla verifica dei potenziali destinatari delle progressioni economiche, definendo una graduatoria. Lo stesso ufficio personale renderà noto, mediante e-mail indirizzata a tutti i dipendenti comunali, i nominativi dei beneficiari della progressione economica sulla base dei criteri in precedenza indicati. Entro 10 giorni dalla data di inoltro della e-mail, qualsiasi dipendente interessato a verificare la corretta applicazione dei criteri sopra descritti, potrà rivolgersi all'ufficio personale per eventuali chiarimenti e rilievi. Successivamente, il Responsabile dell'ufficio personale procederà all'approvazione della graduatoria rendendola definitiva.
4. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni e aziende ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni economiche previste per il restante personale del Comune di Nogarole Rocca. A tal fine il Comune di Nogarole Rocca concorda con l'Ente presso cui il dipendente è comandato o distaccato le modalità di acquisizione e utilizzazione delle informazioni necessarie ai fini della valutazione da effettuarsi secondo i criteri di cui al presente articolo.
5. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96 e 102 del CCNL 16/11/2022. Ai fini dell'applicazione degli incrementi, si precisa quanto segue:
- l'incremento di cui all'art. 96 verrà riconosciuto solo previa adozione di formale e motivato atto di conferimento dell'incarico da parte del Comandante del Corpo di Polizia Locale di individuazione del nominativo del personale al quale verrà affidata la funzione di coordinatore comportante l'assunzione diretta di una particolare responsabilità dell'attività lavorativa collegata al raggiungimento di un risultato. Il conferimento dell'incarico è connesso al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986 e deve avere carattere continuativo e corrispondente all'anno solare;

- l'iscrizione a Ordini o Albi professionali deve essere richiesta nei bandi di concorso quale requisito di partecipazione. Se l'iscrizione non è richiesta in sede di assunzione, non è rilevante ai fini dell'attribuzione dell'incremento di valore (art. 102).
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del presente articolo verranno posti in aumento alle somme finalizzate ad incentivare i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.

CAPO V

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 11 – Principi generali

1. L'articolo 80, comma 2, lett.c) d) e) f) del CCNL 16.11.2022 prevede che una parte delle risorse decentrate sono finalizzate all'erogazione delle seguenti indennità:
 - indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis CCNL 21.05.2018)
 - indennità di turno, reperibilità, compensi articolo 24, comma 1, CCNL 14.09.2000
 - indennità specifiche responsabilità (articolo 84 CCNL 16.11.2022)
 - indennità di funzione (art.97 CCNL), indennità di servizio esterno (art.100 CCNL)
2. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza essi vengono opportunamente rapportati in base alle eventuali percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 12 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare personale chiamato a svolgere attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e attività implicanti il maneggio valori, secondo modalità prestazionali realmente ed effettivamente differenziate rispetto a quelle degli altri lavoratori e non caratterizzanti in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento e comprende le seguenti attività:
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori di cassa:
 - Economo Comunale euro 1,57/gg
 - altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale euro 1,00/gg

3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di area e sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio.
4. In sede di prima applicazione, e per la vigenza del presente CCI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2022, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo.
5. Per l'individuazione dei beneficiari si applicano i criteri di seguito indicati:

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

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.

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, 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.

C. MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

Con esclusione dell'Economo Comunale, e se non diversamente stabilito in provvedimenti regolamentari, l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Area, sulla base delle presenti disposizioni.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.84 CCNL è prevista un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di Area tenuto conto del budget disponibile. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.

4. Gli ambiti all'interno dei quali i responsabili di Area individuano le specifiche responsabilità sono i seguenti:

- responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati elevati profili di responsabilità amministrativa;
- responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti e interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
- concorso fondamentale alle decisioni del responsabile di Area, che implica conoscenze di tipo specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del titolo di studio;

5. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado di complessità, responsabilità ed autonomia, sono così individuati:

Area di appartenenza	Importo lordo annuo
Area operatori esperti	euro 150,00
Area istruttori	euro 500,00
Area Funzionari ed EQ	euro 1.000,00

6. In caso di personale con contratto part-time l'attribuzione della performance è riproporzionata in base alla percentuale dell'orario di lavoro.

7. Per il personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale si determina una indennità annua lorda di € 500,00.

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80, comma 2 lett g), del CCNL 16.11.2022, oltre che la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16. Comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni e disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) articolo 67 comma 3 lett. a): somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire a medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

b) articolo 67 comma 3 lett. c): somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 36/2023);
- incentivi per il recupero dell'evasione IMU (art. 1 comma 1091 L. 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
- I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992

3. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

- dall'art.61 comma 17, D.L.112/2008

- dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.lgs. 141/2011.

Art. 15 – Indennità di turnazione

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 30 CCNL 2019/2021 è attribuita al personale dei servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, garantisce il servizio in via continuativa (minimo 6 giorni la settimana) con rotazione ciclica dell'orario di lavoro in turni programmati, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.
2. Il servizio è gestito dal Responsabile del servizio competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
3. L'indennità di turno può essere erogata purché le strutture operative interessate prevedano la copertura di un "orario di servizio" giornaliero di almeno 10 ore consecutive.
4. La corresponsione dell'indennità viene effettuata con cadenza mensile, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

CAPO VI SEZIONE POLIZIA LOCALE

Articolo 16 – Indennità di servizio esterno

1. L'art.100 del CCNL prevede una indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale chiamato a svolgere servizi esterni di vigilanza. Il personale viene individuato in base ad una specifica disposizione di servizio del Comandante di Polizia Locale.
2. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 2,00.
3. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.
4. La corresponsione dell'indennità viene effettuata con cadenza mensile, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente al controllo da parte dell'ufficio personale dei giorni di presenza in servizio.

Art. 17 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 18 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i 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 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali 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;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di gc di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

CAPO VII INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è determinata secondo il sistema di valutazione e misurazione della performance dell'Ente, destinando a tale voce retributiva una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle Elevate Qualificazioni, oltre all'ulteriore quota di cui all'art. 79, comma 3, del CCNL 2019/2021.
2. Per quanto attiene metodologia e schede di valutazione si rinvia al sistema vigente presso l'Ente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 19 aprile 2017, integrato con la scheda allegata al CCI 2019-2021.

Art. 20 – Disposizioni particolari sugli incarichi di elevata Qualificazione

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
 - l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
 - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

CAPO VII ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

Art. 21 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Le parti definiscono i seguenti criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro:
 - il Comune si impegna a garantire al rappresentante dei lavori per la sicurezza il pieno e completo esercizio delle funzioni e delle facoltà previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008;
 - 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 dei luoghi di lavoro e alla messa a norma di apparecchiature e impianti

- coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito del programma di formazione e informazione del personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 22 – Innovazioni tecnologiche, formazione e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica influisce sulla quantità e qualità del lavoro e della occupazione, costituendo un fattore di rilievo sul piano programmatico, organizzativo e gestionale. Al fine di consentire a tutti i dipendenti un approccio costruttivo e consapevole alle nuove tecnologie, devono essere previsti, nell'ambito della programmazione formativa dell'Ente, appositi percorsi di formazione e di riqualificazione finalizzati a favorire la crescita e il miglioramento delle competenze professionali del personale.

Art. 23 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti disciplinati, si rinvia alle vigenti disposizioni dei CCNL.
2. In caso di modifiche alle disposizioni di legge o di CCNL che dovessero intervenire nel corso della vigenza del presente CCI e che dovessero avere implicazioni sui contenuti del presente accordo, si procederà ad eventuali integrazioni o modifiche.
3. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Nella sede Municipale di Nogarole Rocca in data 05 dicembre 2023

PER LA PARTE PUBBLICA

Presidente Delegazione Trattante - Segretario Comunale	f.to Corsaro Francesco
Responsabile Area Affari Generali e Finanziari	f.to Foroni Armanda
Responsabile Area Servizi alla Persona	f.to Lonardi Marta Maria

PER LA PARTE SINDACALE

RSU	f.to Polimeni Claudia
OOSS FP CGIL	f.to Geri Valentino
CISL FP	f.to Murelli Ivan

**FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
COMUNE DI NOGAROLE ROCCA**

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	84.726,48
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni individuali di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato nel periodo 2017-2022	6.475,79
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	373,00
Art. 7 comma 2 lett. u)	Riduzione fondo per integrazione budget ex Posizioni Organizzative	-5.000,00
	RIDUZIONI CONSOLIDATE (periodo 2010-2014 e 2015-2016)	25.433,17
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	1.137,06
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO	1.994,20
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	1.267,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	2.179,84
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023) nuovo ordinamento	-
	TOTALE RISORSE STABILI	67.720,70
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>61.142,10</i>
	<i>Di cui non soggette a limiti</i>	<i>6.578,60</i>
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	3.197,52
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	9.700,00
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche D.LGS. 50/2016 E 36/2023)	10.000,00
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (IMU, TASI ART. 1 C. 1091 L. 145/2018)	10.000,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento una tantum € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 e 2022	2.535,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	673,56
Art. 80 comma1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	-
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 - 2022 (una tantum) e 2023 - QUOTA FONDO	1.125,18
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	37.231,26
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>12.897,52</i>
	<i>Di cui non soggette a limiti</i>	<i>24.333,74</i>
	FONDO 2023 DA APPROVARE	104.951,96

VERIFICA DEL LIMITE ex art. 23 D.Lgs. 75/2017

DESCRIZIONE PRECEDENTE	2016	2023	DESCRIZIONE ATTUALE
RISORSE STABILI			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	30.666,00	84.726,48	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 COMPRESIVO DELLO 0,20% ALTE PROFESS. (Euro 0,00*0,20/100)
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC 1,2,7)	3.156,00		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC 1,4,5 PARTE FISSA)	1.166,00		
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC 2,5,6,7 PARTE FISSA)	1.488,00		
INCREMENTO ALTE PROFESSIONALITA' ART. 67 C. 1	-		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO P.E.O. - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	2.263,00		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D LGS 165/2001	-	-	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D LGS 165/2001
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	373,00	373,00	ART. 67 C.2 lett. g) CCNL 2016-2018 (INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO)
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L) CCNL 1998-2001)	-	-	ART. 67 C.2 lett. e) CCNL 2016-2018 (INCREMENTO PER TRASFERIMENTO FUNZIONI)
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	45.967,48	-	ART. 67 C.2 lett. h) CCNL 2016-2018 (INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG.)
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4 C.2, CCNL 2000-01)	2.964,00	6.475,79	ART. 67 C.2 lett. c) CCNL 2016-2018 (DATO 2016 + RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PREC.)
		1.137,06	ART. 67 C.2 lett. a) CCNL 2016-2018 (IMPORTO SU BASE ANNUA PARI AD EURO 83,20 PER LE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2015)
		1.994,20	DIFFERENZIALI PEO (ART. 67 C.2 lett. b) CCNL 2016-2018)
		2.179,84	DIFFERENZIALI PEO (ART. 79 C.1 lett. d) CCNL 2019-2021)
		1.267,50	ART. 79 C.1 lett. b) CCNL 2019-2021 - INCREMENTO € 84,50 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31/12/2018 - ANNO 2023
		5.000,00	RIDUZIONE FONDO PER INTEGRAZIONE BUDGET ex POSIZIONI ORGANIZZATIVE
RIDUZIONI CONSOLIDATE (periodi 2010-2014 e 2015-2016)	25.433,17	25.433,17	RIDUZIONI CONSOLIDATE (periodi 2010-2014 e 2015-2016)
TOTALE RISORSE STABILI	62.630,31	67.720,70	
RISORSE VARIABILI			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D) CCNL 1998-2001) (2)	-	-	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018)
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3 C.57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D LGS 446/1997)	5.291,00	-	RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 3, C.57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D LGS 446/1997)
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IN CORSO DI ANNO PRECEDENTE	-	-	RIA E AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IN CORSO DI ANNO (ART. 67 C.3 lett. h) CCNL 2016-2018)
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C.1 lett. K) CCNL 1998-01) (3)	-	20.000,00	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	23.104,00	9.700,00	RISORSE DERIVANTI DA SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E RETRIBUTIVE ENTE - (ART. 79 C.2 lett. e) CCNL 2019-2021)
INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-	3.197,52	INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997 - (ART. 79 C.2 lett. b) CCNL 2019-2021)
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14/9/2000)	-	-	MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14/9/2000, ART. 67 C.23 lett. f) CCNL 2016-2018)
		2.535,00	INCREMENTO UNA TANTUM € 84,50 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31/12/2018 - ANNO 2021 e 2022
		673,56	RESIDUI ANNO PRECEDENTE LAVORO STRAORDINARIO
		1.125,18	INCREMENTO 0,22% monte salari 2018 a valere sul fondo - 2022 (una tantum) e 2023) QUOTA FONDO
TOTALE RISORSE VARIABILI	29.395,00	37.231,26	
RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001	-	-	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 66 C.1 CCNL 2016-2018)
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	673,56	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 92, CC. 5-6, D LGS 163/2006)	-	10.000,00	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C.3 LETT. c - INCENTIVI RECUPERO TARI E IMU (ART. 1 C.1091 L. 145/2019)
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018	-	10.000,00	QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018 (Art. 113 D Lgs 50/2016 e D Lgs. 36/2023)
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)	-	-	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)
SPONSORIZZAZIONI, COLLABORAZIONI, COMPENSI STAT. ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D) CCNL 1998-2001) (6)	-	-	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018)
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE - (ART. 15, COMMA 1, lett. K), ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE - (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)
		1.137,06	ART. 67 C.2 lett. a) CCNL 2016-2018 (IMPORTO SU BASE ANNUA PARI AD EURO 83,20 PER LE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2015)
		1.994,20	DIFFERENZIALI PEO (ART. 67 C.2 lett. b) CCNL 2016-2018)
		2.179,84	DIFFERENZIALI PEO (ART. 79 C.1 lett. d) CCNL 2019-2021)
		1.267,50	ART. 79 C.1 lett. b) CCNL 2019-2021 - INCREMENTO € 84,50 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31/12/2018 - ANNO 2023
		2.535,00	INCREMENTO UNA TANTUM € 84,50 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31/12/2018 - ANNO 2021 e 2022
		1.125,18	INCREMENTO 0,22% monte salari 2018 a valere sul fondo - 2022 (una tantum) e 2023) QUOTA FONDO
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	-	30.912,34	
TOTALE FONDO	91.025,31	104.951,86	
FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	91.025,31	74.039,62	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	32.276,94	37.567,94	
		5.000,00	INTEGRAZIONE BUDGET ART. 7, comma 2, lett. u) CCNL 2019/2021
		521,99	INCREMENTO 0,22% monte salari 2018 a valere sul fondo - 2022 (una tantum) e 2023) QUOTA BUDGET ex P.O.
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	32.276,94	43.089,93	
FONDO STRAORDINARIO	724,00	724,00	
TOTALE RISORSE SALARIO ACCESSORIO SOGGETTE ALLA VERIFICA DEL LIMITE EX ART. 23 D.LGS. 75/2017	124.026,26	117.651,55	
ADEGUAMENTO AL VALORE MEDIO PRO-CAPITE (ART. 33 C. 2 D.L. 34/2019)	-	-	
LIMITE RISORSE SALARIO ACCESSORIO RIVALUTATO AL VALORE MEDIO PRO-CAPITE	124.026,26	-	
RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 ADEGUATO AL D.L. 34			

Allegato C)

DESTINAZIONE DEL FONDO	
DESCRIZIONE	IMPORTO
incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle aree in godimento (differenziali stipendiali)	32.400,00
incrementi retributivi collegati a nuovi differenziali stipendiali	4.500,00
indennità di comparto a carico del fondo	6.000,00
incentivi per recupero evasione IMU (art. 1 c. 1091 L. 145/2018)	10.000,00
quote per la progettazione ex articolo 93 del decreto legislativo n. 163/2006	-
quote per la progettazione ex articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023	10.000,00
indennità per specifiche responsabilità	-
indennità per specifiche responsabilità (Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale)	500,00
indennità condizioni di lavoro (attività esposta a rischio)	380,00
indennità condizioni di lavoro (maneggio valori di cassa)	390,00
indennità servizio esterno	1.200,00
indennità di turnazione	4.500,00
performance organizzativa	9.700,00
performance individuale	25.381,96
SOMMANO	79.570,00

Accertato che questa ipotesi contrattuale, unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile di Area Affari Generali e Finanziari (prot. 12125 del 06/12/2023), è stata trasmessa in data 06/12/2023 al Revisore dei conti per il controllo di compatibilità con i vincoli di bilancio, ricevendo in data 06/12/2023 parere positivo.

Preso atto dell'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto, formalizzata dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 116 del 07/12/2023, dichiarato immediatamente eseguibile.

Nogarole Rocca, data 19 dicembre 2023

Sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo

Per la delegazione di parte pubblica

Presidente Delegazione Trattante Segretario Comunale f.to Francesco Corsaro

Per la delegazione sindacale

OO.SS. Territoriale CGIL FP f.to Geri Valentino

OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL FP

f.to Murelli Ivan

OO.SS. Territoriale CSA

R.S.U. Aziendale

f.to Polimeni Claudia