



COMUNE DI CASTELMASSA

(Provincia di Rovigo)

Area economico finanziaria e servizi generali

Piazza Vittorio Veneto, 1
45035 - Castelmasse (RO)

TEL. 0425-846711
FAX 0425-846799

Cod.fiscale 00192730299
Partita I.v.a. 00192730299

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023



COMUNE DI CASTELMASSA

(Provincia di Rovigo)

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 28/12/2023

Sottoscrizione definitiva contrattazione decentrata parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023.

Premesso che:

- a) in data 12/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, parte normativa 2023-2025 ed economica per l'anno 2023;
- b) il revisore dei conti in data 21/12/2023 prot. n. 18211 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con deliberazione in data 21/12/2023 n. 170 dichiarata immediatamente esecutiva, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.
- d) Viste le deleghe alla sottoscrizione dell'accordo definitivo inviate dal segretario generale della UIL-FPL Rovigo – Cristiano Maria Pavarin alla dipendente Davì Rita (prot. n. 18351/2023) e dal Segretario FP CGIL di Rovigo, Giacomo Gasparetto alla RSU (prot. n. 18358/2023);

in data **28 dicembre 2023** le delegazioni trattanti composte come di seguito indicate, procedono alla sottoscrizione definitiva **dell'allegato contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023:**

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Pallara Dott.ssa Patrizia Segretario comunale – Presidente
- Osti Dott. Michelangelo Responsabile Area Economico-Finanziaria-componente //



R.S.U. dipendenti dell'Ente, nelle persone di:

- Sig.ra Davì Rita
- sig.ra Grecchi Eugenia;
- sig.ra Calza Nicoletta;
- sig. Marangoni Fabio //

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- UIL FPL : sig. Cristiano Pavarin - su delega: sig. ra Rita Davì
- CGIL FP : sig. : Giacomo Gasparetto – su delega: sig. ra Nicoletta Calza



COMUNE DI CASTELMASSA
(Provincia di Rovigo)

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 12/12/2023

Preintesa contrattazione decentrata – parte normativa/economica 2023

In data 12 dicembre 2023 nella sede del Municipio di Castelmasa (RO) in Piazza V. Veneto, 1 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Pallara Dott.ssa Patrizia-Segretario – Presidente: presente;
- Osti Dott. Michelangelo-Responsabile Area Economico-Finanziaria-componente: assente;

R.S.U. dipendenti dell'Ente, nelle persone di:

- Sig.ra Davì Rita - presente;
- sig.ra Grecchi Eugenia- presente;
- sig. Marangoni Fabio - presente;
- sig.ra Calza Nicoletta- presente;

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- CGIL FP : sig. : Giacomo Gasparetto - assente;
- CISL FPS : assente;
- UIL FPL : sig. Cristiano Pavarin: presente;

Il Presidente illustra la proposta di nuova parte normativa in applicazione del nuovo CCNL 16/11/2022, di cui all'all. A) e di parte economica per il 2023 consistente:

- nel finanziamento degli istituti già in essere, confermati dal nuovo CCNL 2022 e dalla nuova parte normativa della contrattazione decentrata come risulta dall'allegato B) al presente verbale (all.B) nonché:
- stanziamento tra le risorse variabile del fondo dello 0,22 monte salari 2018 dell'importo di € 1.312,07 di cui all'art. 79 c. 3 del CCNL 2022, con specifica destinazione di euro 1.000 dello stesso all'obiettivo, già previsto fra gli obiettivi di performance 2023-2025 (approvati con del. di G.C. n. 91 del 22/06/2023), dell'istruttoria e adempimento, delle considerevoli *“richieste di trascrizione di atti di stato civile relativi a cittadini extracomunitari, la cui cittadinanza italiana è stata riconosciuta per istruttoria consolare o in aula giudiziaria, in applicazione della L. 91/1992”*, da parte del personale dell'Area servizi alla persona interessato;
- ulteriore finanziamento di due progressioni economiche, una (1) in Area dei Funzionari e una (1) in Area degli istruttori;
- incremento indennità specifiche responsabilità massimo € 2.400,00;
- incremento dell'importo orario indennità condizioni di lavoro (indennità di rischio) ad € 3,00.

La delegazione trattante di parte sindacale concorda e si procede alla firma.

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Pallara Dott.ssa Patrizia-Segretario – Presidente

R.S.U. dipendenti dell'Ente, nelle persone di:

- Sig.ra Davi Rita
- sig.ra Grecchi Eugenia;
- sig.ra Calza Nicoletta;
- sig. Marangoni Fabio

Davi Rita
Grecchi Eugenia
Nicoletta Calza
Marangoni Fabio

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- UIL FPL : sig. Cristiano Pavarin

Pavarin Cristiano

Allegato A)

Contratto collettivo integrativo del personale dipendente del comune di Castelmassa- CCNL 16/11/2022 triennio 2023-2025.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Oggetto e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Castelmassa a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto ha durata triennale, e comunque fino alla stipula del nuovo C.C.I. E' efficace dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 2. Interpretazione autentica delle clausole controverse.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce, fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.

TITOLO II RISORSE DECENTRATE – PREMIALITA'

Art. 3. Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate.

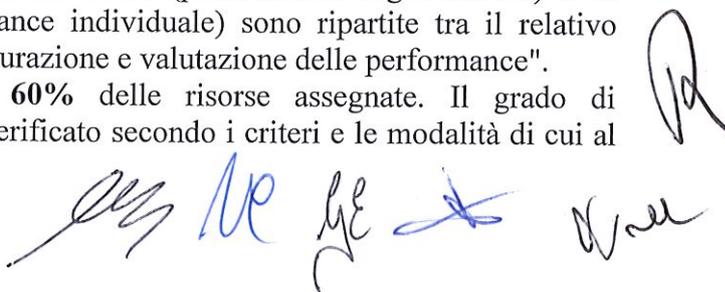
Il fondo per le risorse decentrate, al netto delle risorse destinate agli istituti a carattere fisso (indennità di comparto e progressioni orizzontali "storiche"), è ripartito tra i diversi istituti contrattualmente previsti secondo la disciplina del presente CCI. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma, è destinato ai premi correlati alla performance. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, si confermano le destinazioni nei limiti concordati nell'anno precedente, fino a nuova regolazione contrattuale, salvo eventuale, successivo conguaglio. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Art. 4. Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività.

Le risorse per compensare la performance di ciascun Area (performance organizzativa) e la valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale) sono ripartite tra il relativo personale in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Alla performance organizzativa è destinato il **60%** delle risorse assegnate. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato secondo i criteri e le modalità di cui al



"Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Il restante **40%** delle risorse è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale), effettuata da ciascun Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Al finanziamento della performance individuale è inoltre assegnato il 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022.

La valutazione, ai fini della erogazione, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, le 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.

Art. 5. Maggiorazione del premio individuale

La maggiorazione del premio individuale può essere attribuita ad un numero limitato di dipendenti che conseguano la valutazione più elevata nell'ambito della performance individuale. Tale maggiorazione è quantificata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a 3 unità del personale a tempo indeterminato, valutato positivamente.

Si quantifica il Valore Medio pro capite, su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il totale delle Risorse destinate alla Performance Individuale per il numero di Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva:

$$VM = RPI/n.D$$

Il Valore della singola Maggiorazione del Premio è quantificato in funzione del VM:

$$VMP = VM*30\%$$

Le Risorse per le Maggiorazioni del Premio (RMP) vengono quantificate moltiplicando la singola Maggiorazione del Premio (VMP) per il numero di Dipendenti cui è attribuibile la Maggiorazione (n.DM): $RMP = VMP*n.DM$

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:

- al dipendente che non ha ottenuto il premio nel precedente triennio.
- in caso di ulteriore parità sarà data la preferenza alla più alta valutazione della performance individuale;
- in caso di ulteriore parità, sarà data la preferenza alla più alta valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento;

Art. 6. Progressione economica all'interno delle aree

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022. A tali somme, vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL-2022;

In ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire;

La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure meglio specificate nell'articolo successivo;

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 7. Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree

Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area**;

In ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire;

Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;

La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

Viene formata una graduatoria di ente per ciascuna Area di inquadramento. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte dal Servizio Personale sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;

Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "A" sotto riportata;

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare richiesta di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva. In caso di assenza del segretario comunale, vi provvede il responsabile apicale del Servizio Personale;

I dipendenti titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione (art. 16, CCNL-2022), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al comma 5, in via preventiva, potrà essere definito, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022. Il medesimo personale verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ.

Tabella "A" – Criteri per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –

CRITERIO	PUNTEGGIO	SPECIFICHE
Lettera d)	MASSIMO	

<p>VALUTAZIONE:</p> <p>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.</p>	75	<p>Si applica la seguente <i>pesatura</i> annuale, riproporzionando conseguentemente il punteggio di ciascuna annualità considerata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primo anno del triennio max 25 punti; - Secondo anno del triennio max 25 punti; - Terzo anno del triennio max 25 punti.
<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE</p> <p>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	25	<p>2,5 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento e nel <u>medesimo profilo professionale</u>.</p>

Ai dipendenti che al 1^a gennaio dell'anno di riferimento della selezione risultino non avere conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è assegnato un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivo calcolato in base ai criteri sopra indicati.

Criteri in caso di parità di punteggio

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14, comma 2, lettere g) e CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area di inquadramento, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- in caso di parità al dipendente che ha il maggior punteggio nell'ambito della valutazione;
- in caso di ulteriore parità al dipendente che da un maggior numero di anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica;
- in caso di ulteriore parità ha precedenza il dipendente con maggiore età anagrafica.

Art. 8. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro

Criteri generali per l'attribuzione di indennità

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle 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; non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del funzionario responsabile della struttura apicale di appartenenza del singolo dipendente;

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo,

disagio, grado di responsabilità.

La stessa peculiare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile della struttura apicale.

Rischio

L'indennità è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, quali:

- agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc.;
- impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico.

Le attività soggette a rischio e destinatarie della relativa indennità sono quelle svolte dai seguenti profili:

Tipologia rischio	Personale operaio e addetto a pulizie

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La misura dell'indennità è quantificata in € 3,00 al giorno.

L'indennità viene erogata mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Disagio

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può incidere, per gli aspetti sostanziali, spaziali o temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

L'indennità è corrisposta al personale inquadrato nelle categorie B e C, la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, e che non siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL:

un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità;

espletamento di servizi urgenti "su chiamata" per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare la garanzia di pubblica incolumità.

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La misura dell'indennità è quantificata in € 3,00 al giorno.

L'indennità viene erogata mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Maneggio valori

L'indennità compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio (inteso quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione) di valori di cassa, se il valore maneggiato supera i 1.000 euro annui.

L'importo dell'indennità, per l'Economo comunale e per il personale incaricato formalmente delle funzioni di Agente contabile, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi, viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ed è graduato in base all'importo medio annuo dei valori maneggiati:

Importo medio annuo valori di cassa	Indennità giornaliera
Da € 1.000,00 a € 10.000,00	€ 2,00
Da € 10.000,00 e fino a € 30.000,00	€ 2,50
Oltre € 30.000,00	€ 3,00

L'indennità viene erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, annualmente, in unica soluzione e in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 9. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di servizio esterno

L'indennità di servizio esterno compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Si considera espletato in via continuativa il servizio esterno svolto sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate l'indennità è quantificata nel seguente importo giornaliero lordo:

Tipologia attività svolta	Importo giornaliero
Servizi esterni in orario diurno	€ 2,00
Servizi esterni in orario serale, notturno o festivo	€ 5,00
Servizi esterni in orario notturno festivo	€ 7,00

L'indennità viene erogata mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e delle giornate di servizio svolte.

Art. 10. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di funzione

L'indennità di funzione viene erogata al personale non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità è corrisposto per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali.

Il compenso è finalizzato a remunerare l'attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile una rilevante attività di coordinamento di personale.

Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate con provvedimento del Responsabile della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, dell'ufficio e del servizio, e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'importo dell'indennità è quantificato come da successivo art. 11.

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (corrispondente ad almeno 15 giorni effettivi al mese).

Art. 11. Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità per specifiche responsabilità

L'indennità è attribuita ai dipendenti inquadrati nelle aree professionali degli **Operatori esperti, degli Istruttori o dei Funzionari (non titolari di incarico di E.Q.)** che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che sono appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile della struttura apicale di appartenenza, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro all'interno degli uffici e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Per le stesse esigenze sopra esposti gli incarichi conferiti possono essere revocati o modificati dal responsabile di macrostruttura. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che al momento attuale risultano destinatari di formali incarichi di responsabilità in base al previgente CCDI. Il responsabile di macrostruttura che intenda conferire uno o più nuovi incarichi, ovvero modificare quelli in essere, è tenuto a informarne il Segretario generale, il quale convocherà una apposita conferenza dei responsabili di macrostruttura, ai fini di una valutazione congiunta dell'impatto di tale decisione organizzativa sull'utilizzo delle risorse decentrate disponibili, sulla base delle unità di personale interessate.

È attribuita un'indennità nella misura annua massima di euro **3.000,00** ai dipendenti cui è formalmente attribuita la responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ai sensi della Legge 241/90 e ss.mm.ii. ovvero di altri processi comunque caratterizzati da particolare complessità o specificità.

L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta per:

- a) 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;
- b) specifiche responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa anche in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati;
- c) specifiche responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori anche esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
- d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- e) concorso fondamentale alle decisioni del responsabile di macrostruttura, se implicante conoscenze di tipo altamente specialistico;
- f) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio e coordinamento di altro personale.
- g) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); (es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione

dei flussi documentali e degli archivi;)

- h) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'importo dell'indennità è quantificato dal responsabile di macrostruttura con l'atto di conferimento di incarico, contenente **l'espressa indicazione** di una o più delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto del budget complessivo del fondo per tale specifica voce e sulla base dei seguenti parametri.

Parametri di valutazione del peso della specificità della responsabilità o dei compiti:

Punteggio massimo attribuibile: punti 20

1. Complessità normativa del/i Procedimento/i o del/i Compito/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi: Punti: 1, 2, 3 o 4;
2. Implicazioni del/i Procedimento/i o Compito/i assegnato/i con le funzioni di altri Uffici o Aree – Necessità di coordinamento con il resto della struttura: Punti: 1, 2, 3 o 4;
3. Autonomia del/i Procedimento/i o del/i Compito/i da altri Procedimenti o Compiti assegnati a diverso personale: Punti: 1, 2, 3 o 4;
4. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza o con gli interlocutori interni (organi di vertice): Punti: 1, 2, 3 o 4;
5. Procedimento/i o del/i Compito/i specifici comportanti la responsabilità di unico punto di riferimento tecnico o amministrativo per la struttura: Punti: 1, 2, 3 o 4;

Si ritiene specifica la responsabilità che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.

Oltre detta soglia le misure di indennità da attribuirsi sono diverse in rapporto al numero e alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema e i corrispondenti valori:

-punti 7	€ 800,00
-punti 8	€ 900,00
-punti 9	€ 1032,00
-punti 10	€ 1200,00
-punti 11	€ 1300,00
-punti 12	€ 1500,00
-punti 13	€ 1800,00
-punti 14	€ 2000,00
-punti 15	€ 2500,00
-punti 18	€ 2700,00
-punti 20	€ 3.000,00

Art. 12. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche

leggi.

Sono compresi in questa fattispecie gli incentivi per funzioni tecniche di cui al vigente codice dei contratti nonché altre eventuali fattispecie di incentivazione previste dalla legge, sulla base dei criteri stabiliti negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 13. Turnazioni

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati: tale si considera una programmazione che preveda nel corso del mese un numero di turni lavorativi, per ciascuna delle tipologie antimeridiana, pomeridiana e notturna, non superiore a due terzi del totale dei turni effettuati, fatta eccezione per esigenze di servizio straordinarie e motivate attestate dal Responsabile del Area.

L'indennità di turno viene corrisposta per le ore di effettiva presenza in servizio. La liquidazione degli importi è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei turni.

I lavoratori che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo dell'indennità di turno; in tal caso l'onere relativo a detta indennità è computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate (artt. 7 c.3 lett.ac) e art. 30 c.5 lett.d)).

Art. 14. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

I sistemi di incentivazione potranno realizzarsi attraverso progetti, finanziabili annualmente, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione e all'incremento della produttività, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione. I progetti saranno utilizzati a fronte del programmato raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

I progetti coinvolgeranno il personale del servizio individuato in ragione delle competenze richieste. Nel progetto saranno esplicitati i seguenti elementi:

- descrizione sintetica e obiettivi;
- personale coinvolto;
- tempi di realizzazione;
- valore economico del progetto.

Le metodologie di valutazione terranno conto del perseguimento del risultato atteso e dell'apporto individuale in termini di partecipazione fattiva del dipendente.

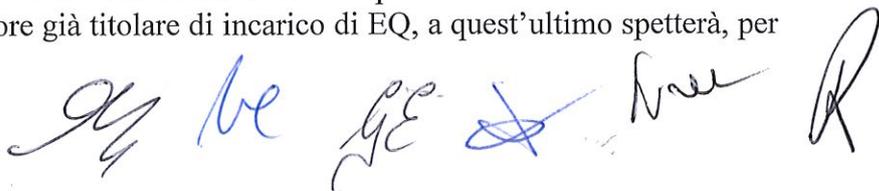
Al termine del progetto, l'OdV verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valore economico sarà corrisposto in proporzione alla percentuale di realizzazione degli obiettivi e all'apporto individuale.

Art. 15. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

1. La quota delle risorse per gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) destinata alla retribuzione di risultato ammonta al 20% del totale delle risorse complessive annualmente stanziata a bilancio dal Comune per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarichi di EQ previsti dal proprio ordinamento.

2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente per le EQ, da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% (venticinquepercento) della retribuzione di posizione di ciascun titolare di incarico, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel Sistema di misurazione e valutazione.

3. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim relativo ad una posizione di lavoro di Elevata Qualificazione, nei confronti di lavoratore già titolare di incarico di EQ, a quest'ultimo spetterà, per



la durata di tale ulteriore incarico, una maggiorazione dell'importo della retribuzione di risultato quantificata in un importo pari al 25% della retribuzione di posizione così come prevista e graduata nell'ordinamento dell'Ente per la posizione oggetto dell'ulteriore incarico.

Nel caso di rapporti di lavoro part-time o di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, o assenze prolungate dal servizio tali da determinare una presenza inferiore al 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Per ciò che riguarda la correlazione con i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018, la retribuzione di risultato subirà le seguenti riduzioni:

Importo incentivi	Riduzione % retribuzione di risultato
Fino a 20.000,00	Zero
Oltre 20.000,00 (e comunque fino al limite del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo)	20%

Le somme così decurtate dall'indennità di risultato costituiranno economia di bilancio.

Art. 16. Criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno.

Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme di cui all'art. 208 del D.Igs. n. 285/1992.

Art. 17. Lavoro straordinario - Banca delle ore

In applicazione agli artt. 32, comma 3 e 7, comma 4, lettera s) del CCNL 2019/2021, le parti concordano che:

-per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al **2%** dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 del CCNL del 1/4/1999, può essere elevato fino a 250, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

- il numero complessivo annuo delle ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 24 ore.

Art. 18. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria.

L'orario di lavoro deve consentire l'ottimale gestione dei servizi, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. L'articolazione dell'orario è determinata dai Responsabili di Area, con flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso e di uscita, fermo restando che nei giorni di rientro pomeridiano l'uscita non potrà avvenire prima delle 17,30. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio.

L'eventuale credito orario maturato nelle suddette fasce di flessibilità è utilizzato esclusivamente all'interno delle medesime a compensazione di eventuale debito.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Area valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità

dell'orario di lavoro, e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.

Per il personale di Polizia Locale adibito a regimi orari articolati in turni di lavoro, secondo le vigenti disposizioni del CCNL, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, in quanto sia dimostrato e certificato che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione di orario possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, e almeno una volta all'anno, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il Medico del Lavoro (Medico Competente), verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, la prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 20. Formazione e aggiornamento.

Le attività formative sono programmate nel piano della formazione del personale, che è incluso nel Piano Integrato dell'Azione e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune ed è definito previa informazione preventiva ed eventuale confronto con la rappresentanza sindacale in merito alle linee generali di riferimento per la pianificazione. Il suddetto Piano individua le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

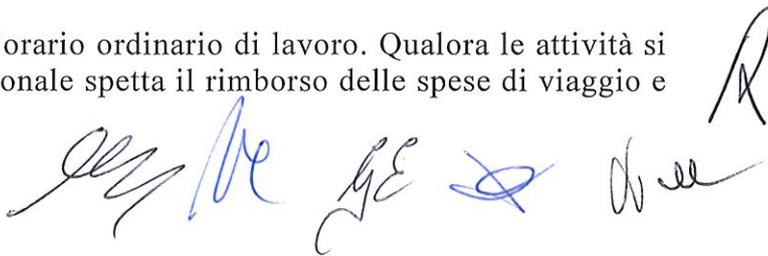
Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e



di vitto, ove ne sussistano i presupposti.

L'Amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Art. 21. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2019/2021, le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante il costante monitoraggio dell'adeguatezza degli strumenti tecnologici in uso rispetto alle esigenze di regolare e celere svolgimento dell'attività degli uffici e di tutela del c.d. benessere organizzativo.

Art. 22. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

L'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso di sciopero.

Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, dal secondo giorno, con le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di Area in occasione di ogni sciopero:

- servizio manutenzione, relativamente allo sgombero neve: n.1 addetto;
- protezione civile e servizio attinente la rete stradale in caso di sgombero neve: n. 1 coordinatore, n. 1 operaio;
- servizi demografici, relativamente a:
 - a) servizio stato civile limitatamente alla registrazione dei decessi ed all'autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme: n.1 addetto;
 - b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali: n.1 addetto;
- servizio di polizia locale, relativamente a:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - b) trattamenti sanitari obbligatori;
 - c) attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - d) assistenza di strada in caso di sgombero neve;
 - e) vigilanza della casa comunale
 n. 1 addetto per turno

I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.

Art. 23. Disposizione finale

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

Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni di legge e dei

contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su iniziativa della parte pubblica o sindacale, per esaminare e verificare l'attuazione del presente contratto.

Wasson
Pina
Le Po
Graham Agui
Cordine Ove
Mancini Juri

COMUNE DI CASTELMASSA (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2022	2023
Risorse stabili - Art. 67 comma 1			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018		84.148,53	84.148,53
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	49.675,16		
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	9.799,31		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.527,66		
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.250,66		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	8.337,40		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	14.850,19		
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-		
ALTRE RISORSE DI CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA			
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA+VARIABILE - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015			
Incremento dello 0,2% Monte Salari 2001 (non già compreso su "Incrementi CCNL 2002-2005" o già utilizzato per A.Prof.)	1.749,87		
Totale unico importo consolidato - Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	91.190,25	84.148,53	84.148,53
Risorse stabili soggette al limite - Art. 67 comma 2			
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' - ART. 67, C.2, lettera C)		348,42	1.040,26
RISORSE ART. 2 COMMA 3 Digs 165/2001 - ART. 67 C. 2, lettera D)			
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67. C. 2, lettera E)			
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67. C. 2, lettera F)			
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - ART. 67. C. 2, lettera G)			
INCREMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA - ART. 67. C. 2, lettera H)			
Totale Risorse Stabili soggette al limite art. 23 comma 2	-	348,42	1.040,26
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - Art. 67 comma 2			
INCREMENTO ART. 67 C. 2 lettera A) - (83,20€ presenti 31/12/2015)		1.913,60	1.913,60
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 67 C. 2 lettera B) e DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 5		1.590,81	1.590,81
INCREMENTO ART. 79 C. 1 lettera B) - (84,50€ presenti 31/12/2018)			1.521,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 79 C. 1 lettera D)			2.301,78
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ART. 79 C. 1bis (da Aprile 2023, rapportato - differenziali B1-83, D1-D3)			6.273,38
Totale Risorse Stabili ESCLUSE al limite art. 23 comma 2	-	3.504,41	13.600,57
TOTALE RISORSE STABILI	91.190,25	88.001,36	98.789,36

COMUNE DI CASTELMASSA (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2022	2023
Risorse variabili soggette al limite - Art. 67 comma 3			
SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAB., ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3, lett. A), se attività ordinarariamente rese)			
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 C. 3 lettera B)			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ICI			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi funzioni tecniche 2016/2017			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Avvocatura Interna			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Art. 53 Comma 7 Dlgs 165/2001			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...	1.500,00		
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 C. 3 lettera D)			
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 C. 3 lettera F)			
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 C. 3 lettera G)			
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 C. 3 lettera H)			
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 C. 3 lettera I)			
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO D'ANNO - ART. 67 C. 3 lettera K)			
QUOTA FINO AL 1,2% MONTE SALARI 1997 - ART. 67 C. 4			
Totale Risorse variabili soggette al limite	1.500,00	-	-
Risorse variabili NON soggette al limite - Art. 67 comma 3			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 C. 1 - Solo provenienti da parte stabile (ART. 67 C. 1 e 2)		1.374,00	1.059,96
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 C. 3 lettera E)	4.115,52		3.093,11
SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAB., ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3, lett. A), attività NON ordinarariamente rese)			
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 C. 3 lettera B) - Cortei dei Conti sezioni autonome n. 34/2016			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Progettazione interna Dlgs 163/2006			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Avvocatura Interna			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi per funzioni tecniche Dlgs 36/2023		6.000,00	6.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Art. 53 Comma 7 Dlgs 165/2001			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi gestione entrate - art. 5 Regolamento gestione entrate		6.000,00	6.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Compensi censimento popolazione		2.000,00	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 C. 3 lettera J)			
INCREMENTO ART. 79 C. 5 CCNL 2022 - (84,50€ presenti 31/12/2018 - Annualità 2021 e 2022)			3.042,00
INCREMENTO 0.22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C. 3 - Quota a valere sul FONDO			1.312,07
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	4.115,52	15.374,00	20.507,14
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.615,52	15.374,00	20.507,14

COMUNE DI CASTELMASSA (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2022	2023
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	96.805,77	103.375,36	119.296,50
Di cui: totale soggetto al limite	92.690,25	84.496,95	85.188,79
Di cui: totale NON soggetto al limite	4.115,52	18.878,41	34.107,71

Decurtazioni

DECURTAZIONE CONSOLIDATA ANNI 2011-2014	10.148,64	10.148,64	10.148,64
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	6.910,98		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	130,74		
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI - ART. 4 D.L. 16/2014			
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI - ART. 40 C. 3-quinques D.Lgs. 165/2001			
TOTALE DECURTAZIONI	- 17.190,36	- 10.148,64	- 10.148,64

DECURTAZIONI DEL FONDO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			
SOMME A DISPOSIZIONE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	79.615,41	93.226,72	109.147,86
di cui parte fissa	73.999,89	77.852,72	88.640,72
di cui parte variabile	5.615,52	15.374,00	20.507,14

VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - Art. 23 comma 2 D.LGS. 75/2017	2016	2022	2023
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate Dipendenti	85.648,53	84.496,95	85.188,79
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate Dirigenti			
Decurtazione consolidata 2011/2014	- 10.148,64	- 10.148,64	- 10.148,64
Incremento / Diminuzione del limite per trasferimento di funzioni			
TOTALE	75.499,89	74.348,31	75.040,15

Voci Escluse dal fondo Dipendenti per la verifica del limite	4.115,52	18.878,41	34.107,71
Voci Escluse dal fondo Dirigenti per la verifica del limite			
TOTALE VOCI ESCLUSE	4.115,52	18.878,41	34.107,71

Retribuzione di posizione e risultato imputate a bilancio	50.091,68	53.842,00	53.842,00
INCREMENTO 0.22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C. 3 - Quota Posizioni Organizzative			-
Maggiorazione retribuzione di posizione Segretario Com.le	-		
Assegno Ad Personam - Personale ex art. 110 TUEL	-		
Innalzamento limite per accessorio del personale stabilizzato			
Fondo Straordinario (e altre voci...)	7.868,13	7.868,13	7.868,13
Totale somme assoggettate a verifica del limite Art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017	133.459,70	136.058,44	136.750,28
Decurtazione da applicare		2.598,73	3.290,57
Decremento capacità assunzionale (G.C. 88 del 16,07,2020)		3.750,00	3.750,00
Saldo (verifica del limite Art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017)		Ok	Ok

COMUNE DI CASTELMASSA - CCDI 2023

Fondo risorse decentrate previste	PARTE FISSA	€ 85.188,79
Fondo risorse decentrate previste (no limite)	PARTE FISSA	€ 13.600,57
TOTALE Fondo risorse decentrate previste	PARTE FISSA	€ 98.789,36
FONDO PARTE FISSA: destinazione		
differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche)		€ 43.991,47
indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004		€ 7.824,78
Totale UTILIZZO parte consolidata		€ 51.816,25
FONDO PARTE FISSA: RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		€ 46.973,11
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
per indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018		€ 17.298,64
ulteriori indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018		€ 2.400,00
per indennità di servizio esterno - art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018		€ 177,33
per indennità di funzione - art. 56-sexies del CCNL 22.5.2018		
per indennità di turno - art. 22 CCNL 14.9.2000		€ 1.337,36
per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)		
per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21.5.2018 (rischio)		€ 3.960,00
per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (maneggio valori)		€ 375,96
per l'attivazione di nuove progressioni orizzontali, distribuite tra le varie categorie		€ 2.350,00
Totale contrattazione INTEGRATIVA		€ 27.899,29
DISPONIBILITA' RESIDUA FONDO PARTE FISSA PER LA PRODUTTIVITA'		€ 19.073,82
Fondo risorse decentrate previste	PARTE VARIABILE	€ 20.507,14
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi per funzioni tecniche Dlgs 36/2023		€ 6.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi gestione entrate - art. 5 Regolamento gestione entrate		€ 6.000,00
Fondo risorse decentrate disponibili per la produttività - PARTE VARIABILE		€ 8.507,14
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA'		€ 27.580,96





Lorenzo Valentini
Dottore Commercialista
Revisore Legale

COMUNE DI CASTELMASSA PROVINCIA DI ROVIGO

ORGANO UNICO DI REVISIONE

VERBALE N. 20/2023

PARERE IN MERITO ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2023/2025 - PARTE ECONOMICA 2023

Il sottoscritto Dott. Lorenzo Valentini, Revisore Unico del Comune di Castelmassa, nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 08.04.2021;

Ricevuta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa 2023/2025 e economica 2023, nonché la relativa relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria;

Visti:

- l'art. 40-bis del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, così come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009, il quale dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dall'organo di revisione economico-finanziaria;

- l'art. 8, comma 6 del CCNL del 21/05/2018 del comparto funzioni locali secondo cui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;

Premesso che le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono:

- all'art. 40 comma 3-bis del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione";

- all'art. 40, comma 3-quinquies, secondo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 che "Le regioni, e per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa";

- all'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 che "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1";

Ricordato che:

- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017, stabilisce che "A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla già menzionata data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato";

Dato atto:

- è stato approvato il bilancio 2023-2025 con deliberazione di C.C. n. 12 del 02.05.2023.

Lorenzo Valentini
Dottore Commercialista
Revisore Legale

- ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 150/2009 è stato adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale del Comune di Castelmassa con delibera di G.C. n. 228 del 23.12.2010 e ss.mm.ii.

- ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance per il triennio 2023/2025 di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono stati approvati con atto di G.C. n. 91 del 22.06.2023.

- è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazione in legge n. 113/2021, con delibera di G.C. n. 79 del 30.05.2023.

- la Relazione della Performance è validata annualmente dall'OdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009.

- che sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs 33/2013;

Vista la Relazione illustrativa tecnico-finanziaria a firma del responsabile del Servizio finanziario, in data 16.11.2023, redatta secondo lo schema contenuto in allegato alla citata circolare n. 25 del 29/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, attestante la compatibilità economico-finanziaria e la modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali di bilancio;

Rilevato che il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni e Autonomie Locali, di cui alla *Sezione IV della relazione illustrativa – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione* è così quantificato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 98.789,36
Risorse variabili	€. 20.507,14
Totale	€. 119.296,50

- nel Bilancio di previsione 2023 sono stati stanziati fondi sufficienti a dare copertura al fondo;

- Il limite di spesa del fondo dell'anno 2016 è adeguato ai sensi dell'art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018, convertito in legge 12/2019 che ha introdotto la possibilità, per i Comuni senza dirigenza, di incrementare le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di P.O. in deroga alle limitazioni al salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017, purché tali incrementi siano imputatati alle quote assunzionali disponibili;

- i criteri previsti per il presunto utilizzo del fondo risorse decentrate annualità 2023 risultano essere in accordo con le disposizioni di legge ed i principi definiti nella normativa contrattuale nazionale, in particolare risulta essere rispettato il principio della copertura delle destinazioni del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse decentrate fisse del fondo, pertanto le destinazioni del fondo avendo natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili;

ATTESTA

- 1) la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato normativo del personale dipendente del Comune di Castelmassa 2023-2025 di pre-intesa sottoscritta il 12 dicembre 2023;
- 2) la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa parte economica 2023 con i vincoli di bilancio;

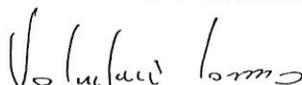
RACCOMANDA

di dare massima trasparenza alle informazioni concernenti gli atti connessi alla contrattazione integrativa attenendosi alle prescrizioni in termini di pubblicità contenute nell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001.

20 dicembre 2023

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Dott. Lorenzo Valentini





Via Calatafimi 1/b 45100 Rovigo
@ fp.ro.brenga@veneto.cgil.it
PEC fp@pec.cgilrovigo.it
Tel: 3405614635

Rovigo, 27/12/2023

Al Segretario Generale

Comune di Castelmassa

RSU

Sede

Oggetto: delega alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo parte normativa giuridica 2023/2025 e parte economica 2023 DEFINITIVO.

Il sottoscritto GASPARETTO GIACOMO, a nome della Segreteria della FP CGIL di Rovigo, con la presente conferisce delega all'RSU del comune di Castelmassa, al fine di sottoscrivere, in nome e per conto della nostra Organizzazione sindacale, i contratti in oggetto. Si allega documento identificativo personale.

Si coglie l'occasione per porLe distinti saluti.

Il Segretario FP CGIL Rovigo
Giacomo Gasparello



Prot 18351/2023

Alla c.a Segretario comunale
Comune di Castelmasa
Presidente delegazione trattante

Il sottoscritto Pavarin Cristiano Maria
Segretario Generale Uil Fpl Rovigo, delega la dipendente signora Davi Rita, Rsu del comune di
Castelmasa, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo 2023-25 ed alla parte
economica del fondo produttiva anno 2023

F.to

Cristiano Maria Pavarin