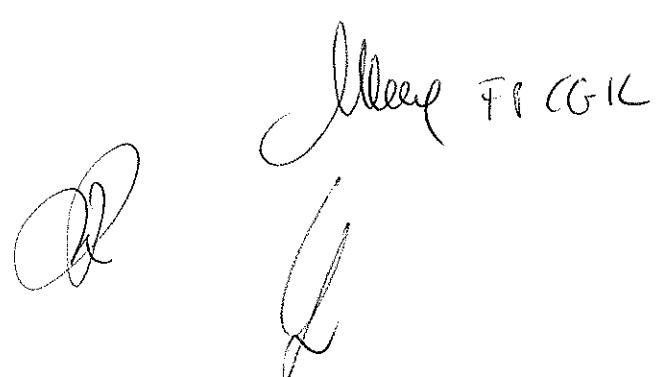


**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
Sciolze**

Anno 2023

SOTTOSCRITTO IN DATA

23/05/2023


The image shows two handwritten signatures. The signature on the left is a stylized 'A' and 'G'. The signature on the right is a stylized 'M' followed by the acronym 'CGIL'.

COMUNE DI SCIOLZE
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno duemila ventitré, il giorno 23 del mese di maggio, alle ore 17.00 presso la Sala Consiliare si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Verneau Dott.ssa Diana

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP-CGIL	Mecca Vittorio

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Claudia	Lupotti

Premesso:

- Che in data 19/04/2023 è stata siglata l'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023, corredata dal prospetto di utilizzo delle voci del fondo risorse decentrate – anno 2023;
- Che l'ipotesi di contratto ha riportato il parere favorevole del Revisore dei Conti (verbale del 17/05/2023 acquisito al protocollo dell'Ente al n. 1860 del 23/05/2023);
- Che la Giunta Comunale con deliberazione n. 35 del 23/05/2023, esecutiva ai sensi di legge, ha preso atto della sottoscrizione dell'ipotesi di contratto ed ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione formale e definitiva del testo contrattuale;

Le parti concordano la stipula definitiva del contratto decentrato integrativo per l'anno 2023 nel testo della proposta così come di seguito riportato.



Disposizioni Preliminari	4
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>5</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>5</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	6
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>6</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>8</i>
TITOLO II - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ	9
<i>Art. 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 9 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	<i>9</i>
<i>Art. 10 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 11- Premi correlati alla performance organizzativa.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 12 - Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>14</i>
<i>Art. 13 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..</i>	<i>15</i>
<i>Art. 14 - Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree</i>	<i>15</i>
<i>Art. 15 - Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	<i>16</i>
<i>Art. 16 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 17 – Criteri relativi alla Formazione.....</i>	<i>17</i>
TITOLO III - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	17
<i>Art. 18 - Eccedenza di Personale.....</i>	<i>17</i>
TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	18
<i>Art. 19 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>18</i>
<i>Art. 20 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	<i>18</i>
<i>Art. 21 - Tutela della Privacy.....</i>	<i>19</i>
TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE	19
<i>Art. 22- Monitoraggio e verifiche</i>	<i>19</i>
<i>Art. 23 - Norme finali.....</i>	<i>20</i>

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).



Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale:

Segretario Comunale (Presidente)

- Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria RSSU

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

CGIL FP

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, D del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula, ovvero dal 01/04/2023 per gli istituti contrattuali previsti dal CCNL.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 06/07/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Contingente: 1 dipendente dell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, 1 dipendente dell'area degli istruttori o 1 dipendente dell'area degli operatori esperti
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Contingente: 1 dipendente dell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, 1 dipendente dell'area degli istruttori o 1 dipendente dell'area degli operatori esperti
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	Contingente: 1 dipendente dell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, 1 dipendente dell'area degli istruttori o 1 dipendente dell'area degli operatori esperti
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Contingente: 1 dipendente dell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, 1 dipendente dell'area degli istruttori o 1 dipendente dell'area degli operatori esperti

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi frui a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di



norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

- 1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
- 2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
- 3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
- 4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
- 5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

- 1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
- 2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.



3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ'

Art. 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009);

Art. 9 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di Elevata Qualifica superiore ai 2 mesi.
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, previsto per l'esercizio delle responsabilità potrà essere fino a € 3.000,00 per le area degli Operatori Esperti e degli Istruttori elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione ai seguenti fattori:



FATTORE CONSIDERATO	PESO FATTORE
Operatività in realtà lavorativa che comporta assunzioni di responsabilità interna ed esterna	30
Gestione di questioni tecnico-operative che presuppongono specifiche conoscenze	20
Gestione di procedimenti complessi, anche riferiti a lavori intersetoriali	20
Svolgimento di attività che prevedono la necessità di concertazione ed armonizzazione con più servizi	30

gli importi delle specifiche responsabilità di cui sopra sono quantificati proporzionalmente al punteggio assegnato alla posizione, sulla base dei fattori sopra esplicitati, sulla base delle seguenti fasce:

- per la categoria degli Operatori esperti e degli Istruttori:

PUNTEGGIO		IMPORTO
DA	A	
0	40	0 (indennità non conferita)
41	70	500
71	80	da 501 fino a 1000
81	90	da 1001 fino a 2000
91	100	da 2001 fino a 3000

- per la categoria dei Funzionari:

PUNTEGGIO		IMPORTO
DA	A	
0	40	0 (indennità non conferita)
41	70	1500
71	80	da 1501 fino a 2000
81	90	da 2001 fino a 3000
91	100	da 3001 fino a 4000

3. Un'indennità di importo massimo a € 350,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:

- a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi;

- b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è effettuata con atto formale dal Segretario Comunale con la collaborazione dei Responsabili titolari di incarichi di EQ. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 da ciascun Responsabile di settore.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 4.000,00 €;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
8. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

Art. 10 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. L'ente ha istituito posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, individuate in base alle proprie esigenze organizzative. (Elevate Qualificazioni)
2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:



1. Posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
2. Posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. La complessità delle attività e delle prestazioni riferite alle Elevate Qualificazioni si colloca tra i profili professionali appartenenti all'Area dei Funzionari;
4. Tutte le aree previste per l'attivazione delle Elevate Qualificazioni hanno pari dignità;
5. Gli incarichi di elevata qualificazione, in fase di prima applicazione coincidono con gli incarichi di Posizioni Organizzative
6. I tetti minimo e massimo di retribuzione di Elevate Qualificazioni è definito in relazione al ruolo ed ai compiti assegnati con l'incarico;
7. La graduazione delle P.O. è effettuata con metodologia vigente adottata con delibera di Giunta;
8. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00.
9. Il fondo per retribuzione di risultato è costituito dal 25% della retribuzione di posizione, l'indennità di risultato attesa è attribuita all'inizio dell'anno sulla base degli obiettivi assegnati, secondo i criteri adottati dall'Ente e può variare in conseguenza della valutazione finale annuale.
10. Il budget complessivo per l'attivazione e la gestione delle Elevate Qualificazioni è determinato annualmente.
11. La retribuzione accessoria assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente:
 - a. produttività collettiva
 - b. indennità per particolari responsabilità
12. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può comunque essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.
13. La retribuzione di posizione spetta anche per i periodi di congedo di maternità obbligatoria anche se il periodo coincide con la scadenza contrattuale di Elevate Qualificazioni;
14. L'attivazione di Elevate Qualificazioni deve essere coerente col vigente ordinamento professionale, con l'assetto strutturale ed organizzativo, con i piani delle attività e degli obiettivi dell'Ente; di norma, gli incarichi di Elevate Qualificazioni hanno durata triennale;
15. Sulla base di specifiche esigenze e motivazioni, possono comunque essere attivate Elevate Qualificazioni con durata diversa nel limite del CCNL vigente. Gli incarichi di Elevate Qualificazioni sono



formalizzati per iscritto, con specifico contratto di lavoro; sono conferiti dal Sindaco fornendo nella motivazione dell'atto scritto che formalizza l'incarico, un'adeguata giustificazione della scelta dei dipendenti effettivamente incaricati;

16. L'assegnazione degli incarichi di E.Q. è effettuata dal Sindaco, di norma previa selezione, tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisita dal personale dell'Area dei Funzionari. Questi requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti;
17. Il Servizio personale promuove un Bando di selezione rivolto ai Funzionari dell'Ente dove si descrivono le responsabilità attribuibili, le funzioni e i programmi assegnabili e le competenze attese. I candidati dovranno presentare istanza di candidatura con un curriculum teso a dimostrare le competenze possedute. Alla nomina si procederà previa selezione con eventuale colloquio. In caso di unica domanda si procederà d'ufficio alla nomina.
18. Il personale incaricato di E.Q. è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione in qualsiasi caso non può procedere al recupero delle ore aggiuntive;
19. Il dipendente al quale viene conferito un incarico in linea generale non può rifiutare l'incarico stesso se non in caso di difficoltà oggettive e motivate a raggiungere gli obiettivi assegnati per insufficiente disponibilità di risorse umane, strumentali e finanziarie debitamente motivate;
20. L'incarico assegnato al dipendente in Elevate Qualificazioni può essere revocato in qualsiasi momento dal Sindaco a seguito o della soppressione della posizione o di motivata relazione di merito scritta sui comportamenti o di assenze superiori a tre mesi continuativi (fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e, in generale, i diritti tutelati dalla vigente normativa). Nel caso di assenza temporanea del dipendente collocato in Elevate Qualificazioni, il Sindaco può procedere alla revisione organizzativa dell'ente o attribuire un incarico ad interim.
21. La retribuzione di risultato per la gestione ad interim è stabilita in un importo pari a 15% della retribuzione di posizione gestita ad interim.
22. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione potranno essere destinati nel rispetto delle disposizioni previste nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Art. 11- Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso

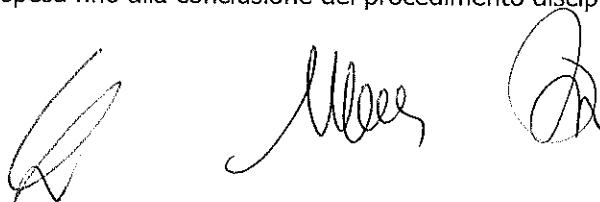


delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 12 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguitamento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **60%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.



8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 tra il personale (quota) partecipante al premio della performance individuale.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%**: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **60%** e l'**89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore **al 60%**: nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 90%** rappresentano economia.
13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 13 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs. 165/01), e perciò stesso le già menzionate risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 14 - Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione

economica in godimento pari a 3 anni, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Requisiti minimi per l'accesso alla progressione economica sono:

- a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90%
- b. non aver ricevuto, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a. 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;
- b. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di compatti diversi;

5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 50%, l'Esperienza professionale il 50%

6. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Anzianità di servizio presso l'Ente

7. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avverso la valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

8. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

9. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 15 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati
2. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.



Art. 16 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.

1. Il Comune di Sciolze, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile, sulla base dei criteri definiti nel "Regolamento per lo svolgimento del lavoro a distanza" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 21/03/2023.

Art. 17 – Criteri relativi alla Formazione

1. È destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità dei titolari di incarichi di EQ, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni responsabile titolare di incarichi di EQ si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO III - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 18 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.



TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 19 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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 o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 20 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione.
I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
 - Propositiivi su:
 - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
 - *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
 - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
 - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
 - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
 - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*



- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
 - azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.
- Consultivi, formulando pareri su:
 - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - piani di formazione del personale;
 - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale,
 - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
- Di verifica su:
 - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
 6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 21 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal regolamento Ue 679/2016.

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 22- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, su richiesta di una delle parti.

Art. 23 - Norme finali

- Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.



**ALLEGATO AL
CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
SCIOLZE**

-Parte economica-

Anno 2023



Michele Dr.
Fl. CICALI

Viste le deliberazioni n. 23 del 21/03/2023 e n. 30 del 18/04/2023 con la quale la Giunta comunale ha impartito gli indirizzi per la costituzione del FES 2023 – parte variabile ed ha impartito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica;

Vista la determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale n. 44 del 19/04/2023 con cui è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023;

- In applicazione del CCDI vigente,
-

Le parti concordano di:

- effettuare n. 1 progressione all'interno dell'area dei funzionari nel rispetto della normativa vigente e dei criteri definiti nel CCDI (differenziale stipendiale di **€ 1.600,00**);
- destinare **€ 4.000,00** all'indennità specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i) da ripartire ai sensi dell'art. 12 del CCDI;
- destinare **€ 4.386,86** ai premi collegati alla performance organizzativa art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022;
- destinare **€ 1.880,09** ai premi collegati alla performance individuale art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022;
- dare atto che i compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge (incentivi per funzioni tecniche, compensi ISTAT e compensi IMU-TARI ai sensi della Legge n. 145/2018) saranno attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità previsti nei rispettivi regolamenti

Le parti concordano, in conclusione, di approvare le modalità di utilizzo del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – anno 2023, di seguito schematizzato:

UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	31.201,96
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	18.414,62
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	12.787,34

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	6.517,31	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.717,70	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.600,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	10.835,01	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	7.579,61	
Totale utilizzo progressioni	8.117,31	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	5.000,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	100,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	5.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	10.100,00	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	7.579,61
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	2.687,34

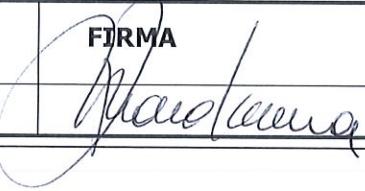
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	4.000,00		4.000,00	
Premi collegati alla performance ORGANIZZATIVA - art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	4.386,86		3.579,61	807,25
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	1.880,09			1.880,09
Totale utilizzo altre indennità (H)	10.266,95		7.579,61	2.687,34
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	0,00		18.414,62	12.787,34

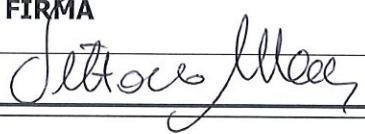
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00		0,00	0,00
--	------	--	------	------

VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	OK
---	----

SOTTOSCRIZIONE:

Sciolze, 23/05/2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	VERNEAU Dott.ssa Diana	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	COGNOME E NOME	FIRMA
1. C.G.I.L. – FP	MECCA Vittorio	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
LUPOTTI Claudia		