



COMUNE DI CENESELLI
Provincia di Rovigo

CONTRATTAZIONE DECENTRATA
INTEGRATIVA

PARTE ECONOMICA ANNO 2023 E
PARTE NORMATIVA 2023/2025



COMUNE DI CENESELLI
Provincia di Rovigo

Premesso che:

- a) in data 07/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente anno 2023 – parte economica e parte normativa 2023/2025;
- b) il revisore dei conti in data 18/12/2023 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 n. 124 in data 19/12/2023, dichiarata immediatamente esecutiva, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;
- d) premesso che UIL FPL delega alla firma del presente contratto decentrato l'RSU Sig. Stefano Manfredi;

In data odierna, alle ore 09.30, le delegazioni trattanti composte come di seguito indicate, procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto collettivo decentrato integrativo-parte economica 2023 e parte normativa 2023/2025.

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

Dott. Pallara Patrizia

Segretario comunale- Presidente *Pallara Patrizia*

Fognolo Alessandra – Componente *Fognolo Alessandra*



DELEGAZIONE PARTE SINDACALE

CISL FP Sig. Francesco Malin *Malin Francesco*

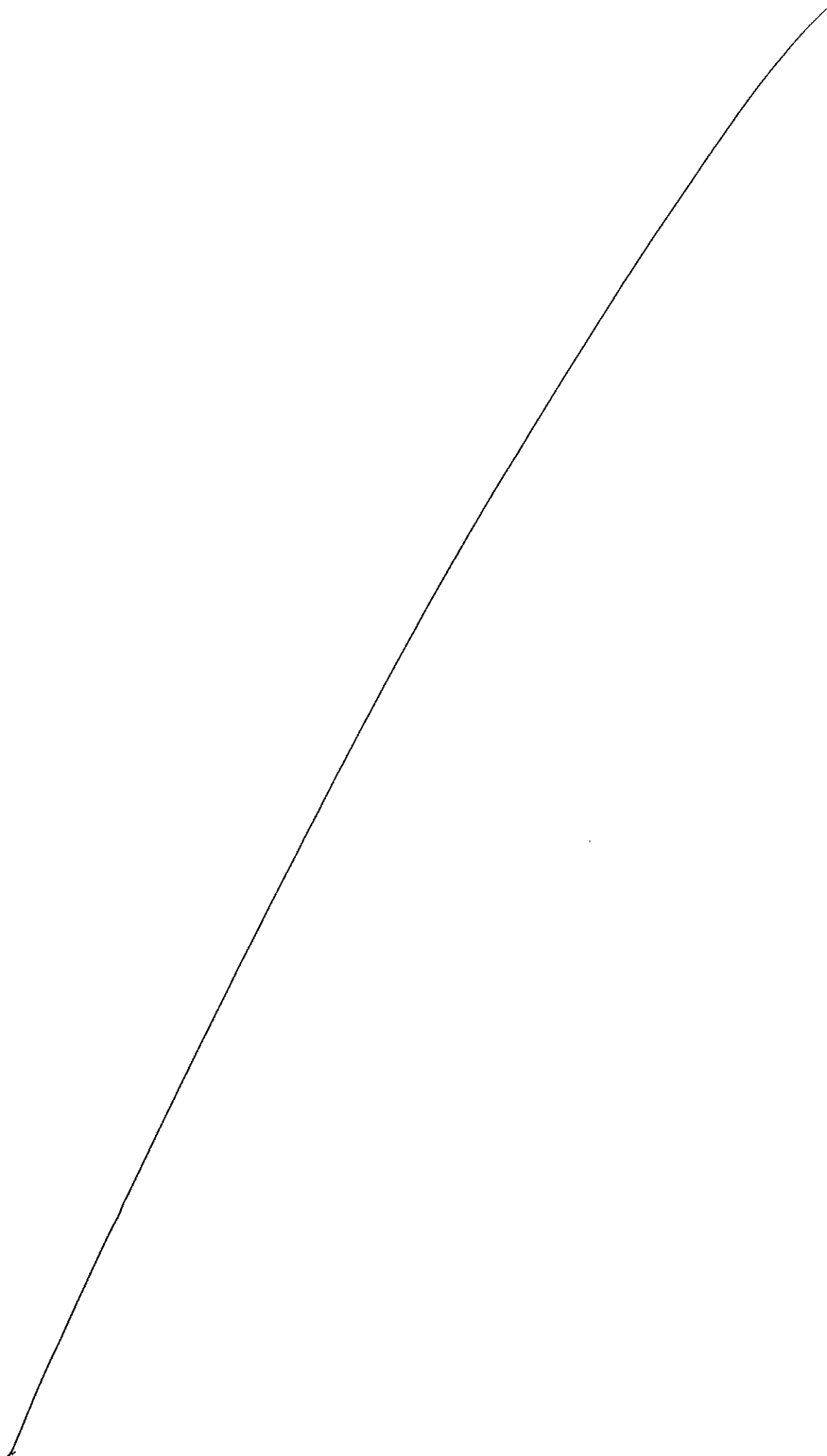
UIL FPL delegato RSU Sig. Stefano Manfredi *Manfredi Stefano*

RSU

Sig. MANFREDI STEFANO
componente *Manfredi Stefano*

Ceneselli, lì 21/12/2023

Copia del presente accordo, integrato dagli allegati, verrà trasmesso ai Responsabili di Servizio e alle RSU e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.



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

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CENESELLI

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Oggetto e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Ceneselli, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato o 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, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo 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 produttività. 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.

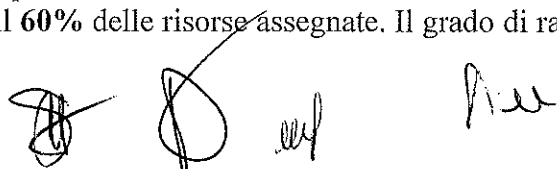
Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

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

Le risorse per compensare la performance di ciascun Settore (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".

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono assegnate a ciascun Settore in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, senza suddivisione per categoria e posizione di accesso. L'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Alla performance organizzativa del Settore, è destinato il **60%** delle risorse assegnate. Il grado di ra



aggiungimento 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 Settore 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.

Ai fini della erogazione delle somme destinate a produttività, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per un numero di giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare, pari ad almeno il 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti. In caso contrario, le somme saranno proporzionalmente ridotte.

Ai fini retributivi, salve le eccezioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance, vengono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in day hospital o per terapie salvavita.

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 al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore, se la seconda cifra decimale è maggiore di 5.

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): $RMP = VMP*n.DM$

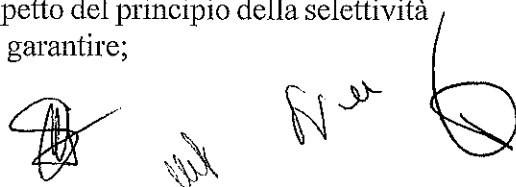
In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:

- 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 stanziata 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 due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

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;

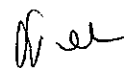
Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare richiesta di riesame del proprio punteggio o 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	
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	75	Si applica la seguente <i>pesatura</i> annuale, riproporzionando conseguentemente il punteggio di ciascuna annualità considerata: - Primo anno del triennio max 25 punti; - Secondo anno del triennio max 25 punti; - Terzo anno del triennio max 25 punti.
ESPERIENZA PROFESSIONALE 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	25	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> .

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.

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 € 2,00 al giorno.

L'indennità viene erogata annualmente, 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.

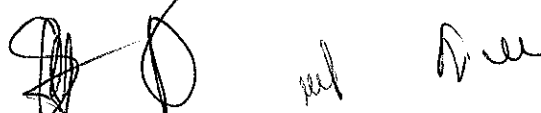
La misura dell'indennità è quantificata in € 2,00 al giorno.

L'indennità viene erogata annualmente, 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 diurno	€ 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 un'attività rilevante 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 in **€ 1.500,00 annui**.

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 24

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: Punti: 1, 2, 3 o 4;

5. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli interlocutori interni (organi di vertice): Punti: 1, 2, 3 o 4.

6. 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:

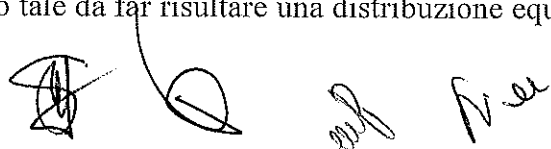
-punti 7	€ 400,00
-punti 8	€ 600,00
-punti 9	€ 800,00
-punti 10	€ 1.000,00
-punti 11	€ 1.300,00
-punti 12	€ 1.500,00
-punti 13	€ 1.600,00
-punti 14	€ 1.800,00
-punti 15	€ 2.000,00
-punti 16	€ 2.300,00
-punti 18	€ 2.500,00
-punti 22	€ 2.700,00
-punti 24	€ 3.000,00

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 equa



ilibrata 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 Settore.

L'indennità di turno viene corrisposta per le ore di effettiva presenza in servizio. La liquidazione e 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 36 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 Settore, 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 Settore 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 e 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.

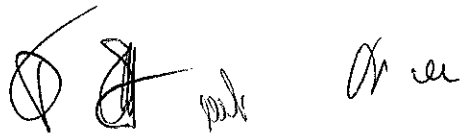
Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.

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 in grado 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 settore 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. 2 operai;
 - 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.

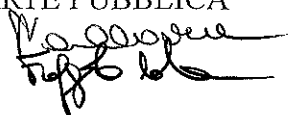
Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

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.

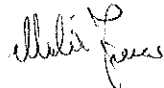
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

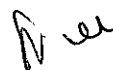
dr.ssa Patrizia Pallara

Rag. Alessandra Fogagnolo



LA DELEGAZIONE SINDACALE

Cisc pp 



Organizzazioni Sindacali:

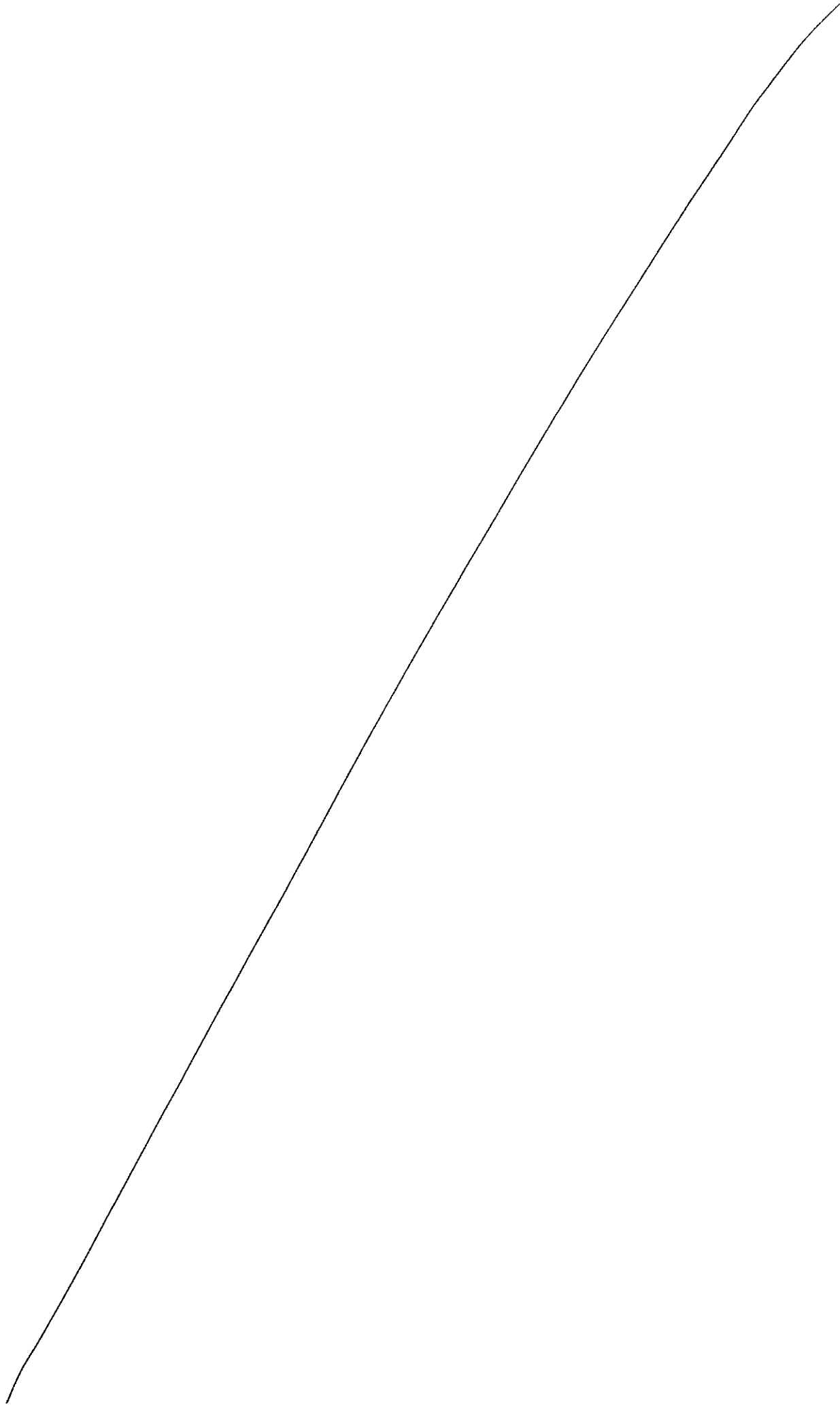
- FP/Enti Locali CGIL Assente
- CISL/FP Francesco Malin
- UIL/FPL delegato RSU Stefano Manfredi

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- sig. Stefano Manfredi

Manfredi Stefano
Manfredi Stefano





COMUNE DI CENESELLI (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2020	2021	2022	2023
Risorse stabili - Art. 67 comma 1					
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	21224,39	21224,39	21224,39	21224,39	21224,39
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	1.969	1.969	1.969	1.969	1.969
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.234	1.234	1.234	1.234	1.234
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	1.632	1.632	1.632	1.632	1.632
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001					
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 1998-2001)	0	0	0	0	0
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	0	0	0	0	0
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001	0	0	0	0	0
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001)	0	0	0	0	0
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	5576,88	5576,88	5576,88	5576,88	5576,88
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segretarie)	0	0	0	0	0
ALTRE RISORSE DI CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA	0	0	0	0	0
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)	-	-	-	-	-
Totale unico importo consolidato - Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	31.636,27	31.636,27	31.636,27	31.636,27	31.636,27
Risorse stabili soggette al limite - Art. 67 comma 2					
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' - ART. 67, C.2, lettera C)				276,90	291,68
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	-	-	-	276,90	291,68
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - Art. 67 comma 2					
INCREMENTO ART. 67 C. 2 lettera A) - (83,20€ presenti 31/12/2015)		748,8	748,8	748,8	748,8
DIFERENZIALI PROGRESSIVI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 67 C. 2 lettera B) e DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.5		903,50	903,50	903,50	903,50
Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023					760,50
Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021					535,60
Art. 79, comma 1-bis CCNL 2019/2021 - Differenziale B1-B3					1.124,89
Totale Risorse Stabili ESCLUSE al limite art. 23 comma 2	0	1652,3	1652,3	1652,3	4073,29
TOTALE RISORSE STABILI	31.636,27	33.288,57	33.288,57	33.565,47	36.001,24

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 ordinariamente 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 Digs 165/2001					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...					
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 C. 3 lettera D)				46,15	31,37
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 C. 3 lettera F)					

[Handwritten signatures and initials]

COMUNE DI CENESELLI (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2020	2021	2022	2023
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		494,31	408,81		
Totale Risorse variabili soggette al limite	-	494,31	408,81	46,15	31,37
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)					
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 C. 3 lettera E)		500,00	454,69	-	125,93
SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAB., ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3, lett. A), attività NON ordinariamente rese)					
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 C. 3 lettera B) - Carte dei Conti sezioni autonome n. 34/2016					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Progettazione interna Dlgs 163/2006	1.550,00				
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 50/2016 (dal 2016)					10.684,16
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) - ANPR				700,00	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...					
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 C. 3 lettera J)					1.521,00
Incremento € 84,50 per ogni dip. in servizio al 31/12/2018 - Quote una tantum anno 2021 e 2022					
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	1.550,00	500,00	454,69	700,00	12.331,09
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.550,00	994,31	863,50	746,15	12.362,46

50856

Mo... ..

Man... ..

COMUNE DI CENESELLI (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2020	2021	2022	2023
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	33.186,27	34.282,88	34.152,07	34.311,62	48.363,70
Di cui: totale soggetto al limite	31.636,27	32.130,58	32.045,08	31.959,32	31.959,32
Di cui: totale NON soggetto al limite	1.550,00	2.152,30	2.106,99	2.352,30	16.404,38

Decurtazioni

DECURTAZIONE CONSOLIDATA ANNI 2011-2014	3.163,63	3.163,63	3.163,63	3.163,63	3.163,63
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015					
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015					
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI - ART. 4 D.L. 16/2014					
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI - ART. 40 C. 3-quinquies D.Lgs. 165/2001					
TOTALE DECURTAZIONI	- 3.163,63	- 3.163,63	- 3.163,63	- 3.163,63	- 3.163,63

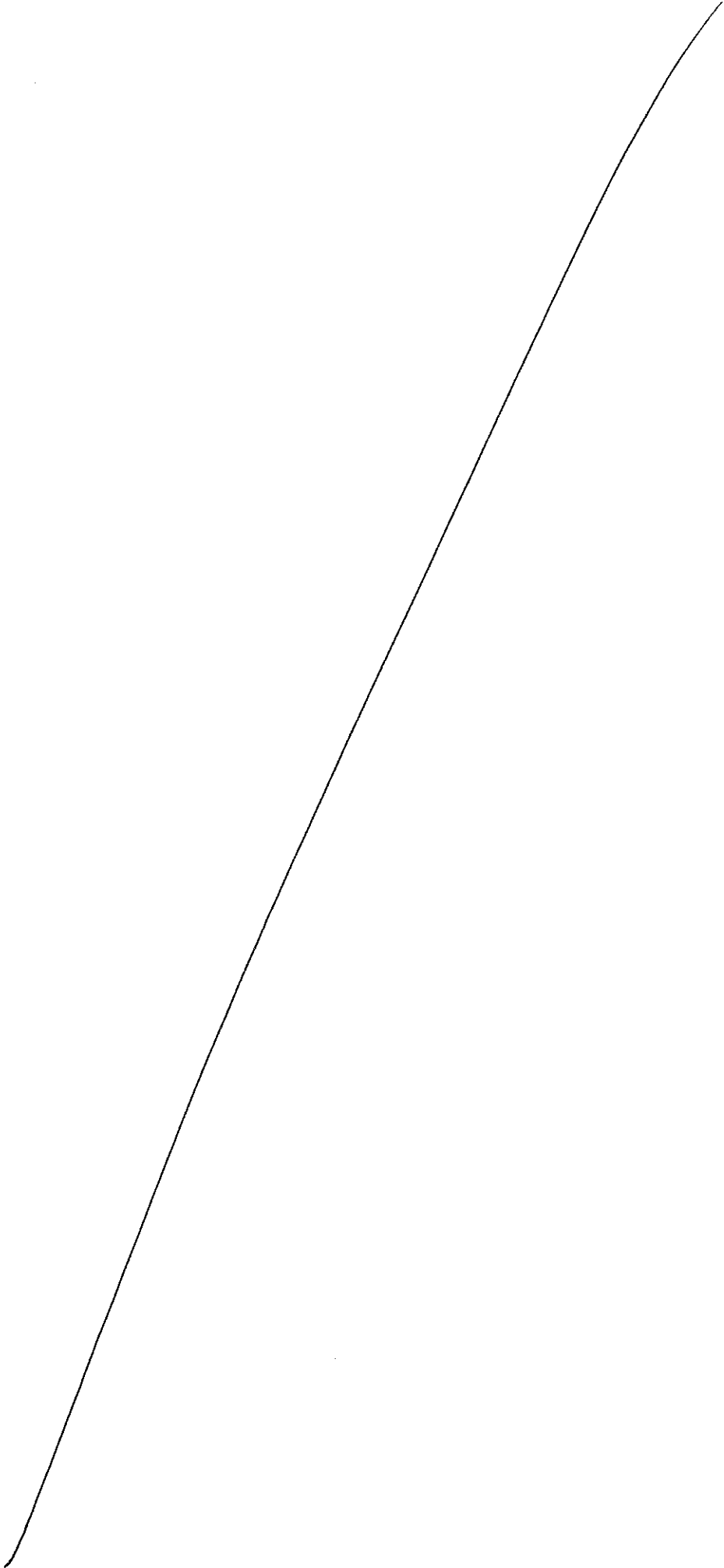
DECURTAZIONI DEL FONDO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017					
SOMME A DISPOSIZIONE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	30.022,64	31.119,25	30.988,44	31.147,99	45.200,07

VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	2016	2020	2021	2022	2023
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate Dipendenti	31.636,27	32.130,58	32.045,08	31.959,32	31.959,32
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate Dirigenti					
Decurtazione consolidata 2011/2014	- 3.163,63	- 3.163,63	- 3.163,63	- 3.163,63	- 3.163,63
Incremento / Diminuzione del limite per trasferimento di funzioni					
TOTALE	28.472,64	28.966,95	28.881,45	28.795,69	28.795,69

Voci Escluse dal fondo Dipendenti per la verifica del limite	1.550,00	2.152,30	2.106,99	2.352,30	16.404,38
Voci Escluse dal fondo Dirigenti per la verifica del limite					
TOTALE VOCI ESCLUSE	1.550,00	2.152,30	2.106,99	2.352,30	16.404,38

Retribuzione di posizione e risultato imputate a bilancio	27.864,06	27.369,75	27.455,25	27.455,25	27.455,25
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...)	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00
Totale somme assoggettate a verifica del limite Art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017	56.836,70	56.836,70	56.836,70	56.750,94	56.750,94
Decurtazione da applicare	-	-	-	-	-

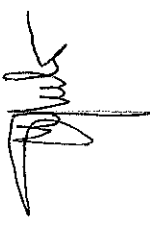
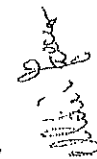
[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI CENESELLI

Fondo risorse decentrate previste PARTE FISSA	€ 28.764,32
Fondo risorse decentrate previste (no limite) PARTE FISSA	€ 4.073,29
TOTALE Fondo risorse decentrate previste PARTE FISSA	€ 32.837,61
FONDO PARTE FISSA: destinazione	
differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche)	€ 16.314,07
indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004	€ 3.773,45
Totale UTILIZZO parte consolidata	€ 20.087,52
FONDO PARTE FISSA: RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 12.750,09

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
per indennità di specifiche responsabilità - art. 84 del CCNL 16.11.2022	€ 3.507,60
per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)	€ 530,00
per maggiorazione lavoro festivo art. 30, comma 5 lett. d) CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022	€ 150,00
per l'attivazione di nuove progressioni orizzontali, distribuite tra le varie aree	€ 3.950,00
Totale contrattazione INTEGRATIVA	€ 8.137,60
DISPONIBILITA' RESIDUA FONDO PARTE FISSA PER LA PERFORMANCE	€ 4.612,49
Fondo risorse decentrate PARTE VARIABILE PERFORMANCE	€ 1.678,30
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA PERFORMANCE	€ 6.290,79

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 07/12/2023

Preintesa contrattazione decentrata parte economica 2023

In data 07 dicembre 2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Pallara Dott.ssa Patrizia Segretario – Presidente;
- Rag. Alessandra Fogagnolo Responsabile Area Economico-Finanziaria-componente;

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

- Geom. Manfredi Stefano Responsabile Area tecnica;

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- CISL FP: sig. Francesco Malin: presente;
- UIL FPL: sig. Cristiano Pavarin

Il Presidente illustra la nuova parte normativa 2023/2025 di cui all'allegato 1) e la composizione del fondo 2023 di cui all'allegato 2), come da determina del responsabile del servizio finanziario di costituzione n. 431 del 16/11/2023 e delibera di indirizzi della Giunta Comunale n. 114 del 28/11/2023.

Illustra poi, la proposta per il 2023 consistente:

- nel finanziamento degli istituti già in essere, confermati dal nuovo contratto 2022 come risulta dall'allegato 3) al presente verbale;
- nel destinare parte delle risorse alle progressioni nelle categorie per un importo non superiore ad € 3.950,00 prevedendo per l'anno 2023 n. 3 progressioni economiche, due in Categoria D) ed uno in categoria C).

Le restanti risorse disponibili verranno ripartite a titolo di performance organizzativa ed individuale, sulla base del vigente sistema di valutazione.

Le Organizzazioni sindacali propongono l'aumento dell'indennità condizioni lavoro da euro 1,50 ad euro 2,00 e la modifica del requisito per l'accesso alle progressioni economiche da tre a due anni, come previsto dal contratto.

La parte pubblica accoglie.

La seduta si chiude con la sottoscrizione della preintesa allegata.

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Pallara Dott.ssa Patrizia Segretario – Presidente
- Fogagnolo Alessandra Responsabile Risorse Umane – Componente

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

- Geom. Manfredi Stefano Responsabile Area tecnica

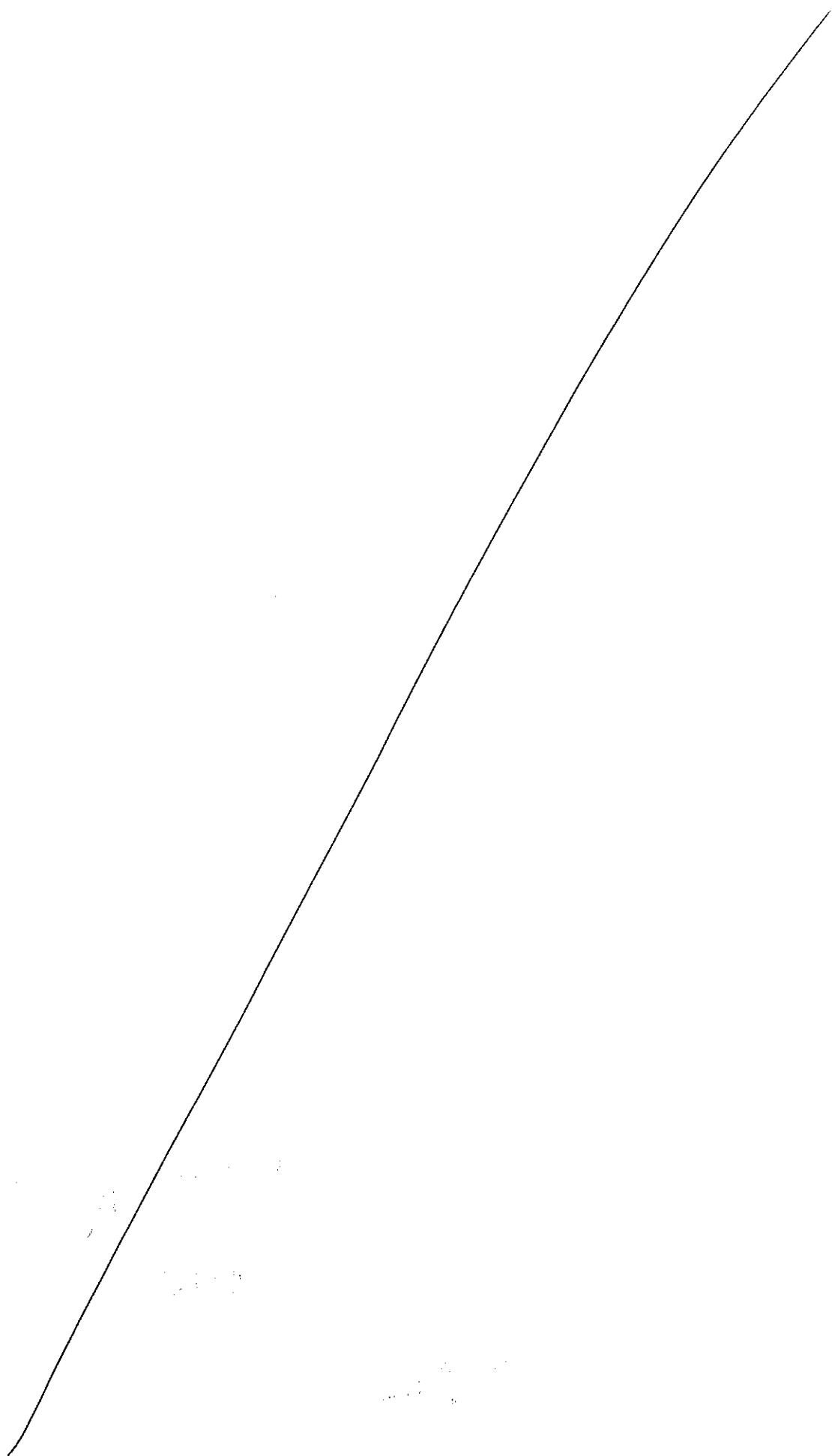
Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- CISL FP: sig. Francesco Malin
- UIL FPL: sig. Cristiano Maria Pavarin

Handwritten signatures of Alessandra Fogagnolo and Patrizia Pallara.

Handwritten signature of Stefano Manfredi.





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

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CENESELLI

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Oggetto e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Ceneselli, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato o 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, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo 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 produttività. 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 congruaggio. 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 Settore (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".

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono assegnate a ciascun Settore in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, senza suddivisione per categoria e posizione di accesso. L'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Alla performance organizzativa del Settore, è destinato il 60% delle risorse assegnate. Il grado di ra



aggiungimento 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 Settore 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.

Ai fini della erogazione delle somme destinate a produttività, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per un numero di giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare, pari ad almeno il 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti. In caso contrario, le somme saranno proporzionalmente ridotte.

Ai fini retributivi, salve le eccezioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance, vengono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in day hospital o per terapie salvavita.

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 al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore, se la seconda cifra decimale è maggiore di 5.

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 due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

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	
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	75	Si applica la seguente <i>pesatura</i> annuale, riproporzionando conseguentemente il punteggio di ciascuna annualità considerata: - Primo anno del triennio max 25 punti; - Secondo anno del triennio max 25 punti; - Terzo anno del triennio max 25 punti.
ESPERIENZA PROFESSIONALE 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	25	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> .

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.

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 € 2,00 al giorno.

L'indennità viene erogata annualmente, 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 € 2,00 al giorno.

L'indennità viene erogata annualmente, 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:



[Three handwritten signatures in black ink]

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 diurno	€ 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 in **€ 1.500,00 annui**.

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio o prestatato (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 24

1. Complessità normativa del/i Procedimento/i o del/i Compito/i – Difficoltà legata alla necessità di



Four handwritten signatures are present at the bottom of the page, corresponding to the list item above.

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: Punti: 1, 2, 3 o 4;

5. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli interlocutori interni (organi di vertice): Punti: 1, 2, 3 o 4.

6. 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	€ 400,00
-punti 8	€ 600,00
-punti 9	€ 800,00
-punti 10	€ 1.000,00
-punti 11	€ 1.300,00
-punti 12	€ 1.500,00
-punti 13	€ 1.600,00
-punti 14	€ 1.800,00
-punti 15	€ 2.000,00
-punti 16	€ 2.300,00
-punti 18	€ 2.500,00
-punti 22	€ 2.700,00
-punti 24	€ 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 equa.

ilibrata 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 Settore.

L'indennità di turno viene corrisposta per le ore di effettiva presenza in servizio. La liquidazione e 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 36 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 Settore, 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 Settore 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 del 18 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 in grado 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 settore 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. 2 operai;
 - 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.

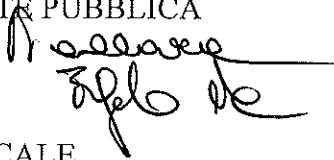
Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

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.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

dr.ssa Patrizia Pallara

Rag. Alessandra Fogagnolo



LA DELEGAZIONE SINDACALE

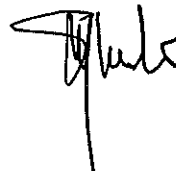
Organizzazioni Sindacali:

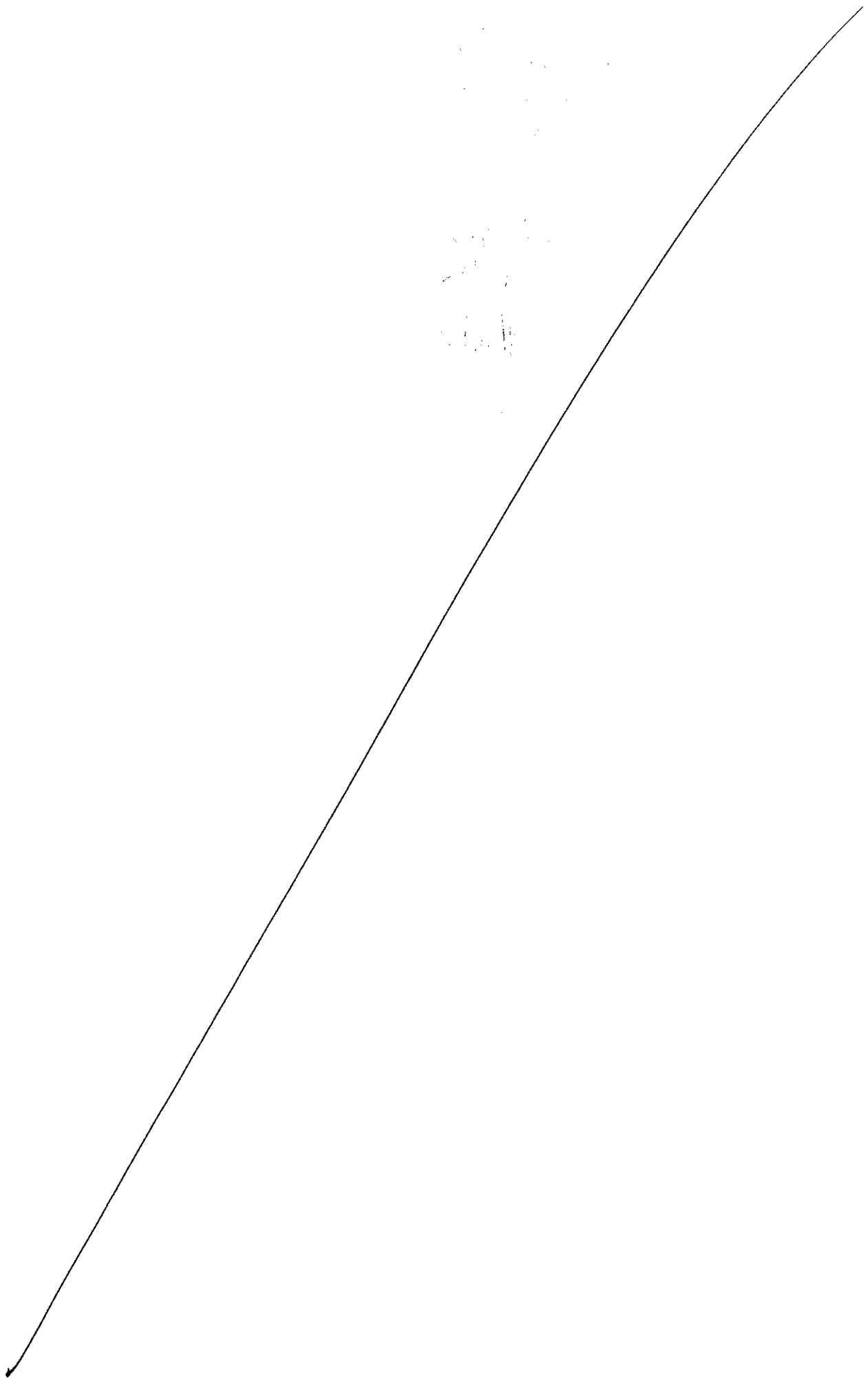
- FP/Enti Locali CGIL Assente
- CISL/FP Sig. Francesco Malin
- UIL/FPL Sig. Cristiano Maria Pavarin



Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- sig. Stefano Manfredi





COMUNE DI CENESELLI (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2020	2021	2022	2023
Risorse stabili - Art. 67 comma 1					
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	21224,39	21224,39	21224,39	21224,39	21224,39
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	1.969	1.969	1.969	1.969	1.969
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.234	1.234	1.234	1.234	1.234
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	1.632	1.632	1.632	1.632	1.632
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001					
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CC)	0	0	0	0	0
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	0	0	0	0	0
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 199	0	0	0	0	0
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001)	0	0	0	0	0
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	5576,88	5576,88	5576,88	5576,88	5576,88
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con seg)	0	0	0	0	0
ALTRE RISORSE DI CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA	0	0	0	0	0
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA+VARIABILE - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	-	-	-	-	-
Incremento dello 0,2% Monte Salarî 2001 (non già compreso su "Incrementi CCNL 2002-2005" o già utilizzato)	-	-	-	-	-
Totale unico importo consolidato - Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	31.636,27	31.636,27	31.636,27	31.636,27	31.636,27
Risorse stabili soggette al limite - Art. 67 comma 2					
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' - ART. 67, C.2, lettera C)					291,68
RISORSE ART. 2 COMMA 3 Digs 165/2001 - ART. 67 C. 2, lettera D)				276,90	
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	-	-	-	276,90	291,68
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - Art. 67 comma 2					
INCREMENTO ART. 67 C. 2 lettera A) - (83,20€ presenti 31/12/2015)		748,8	748,8	748,8	748,8
DIFFERENZIALI PROGRESSIVI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 67 C. 2 lettera B) e DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 5		903,50	903,50	903,50	903,50
Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023					760,50
Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021					535,60
Art. 79, comma 1-bis CCNL 2019/2021 - Differenziale B1-B3					1.124,89
Totale Risorse Stabili ESCLUSE al limite art. 23 comma 2	0	1652,3	1652,3	1652,3	4073,29
TOTALE RISORSE STABILI	31.636,27	33.288,57	33.288,57	33.565,47	36.001,24
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 ordinariamente rese)					
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 C. 3 lettera B)					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - IC)					
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 Digs 165/2001					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...					
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 C. 3 lettera D)				46,15	31,37
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 C. 3 lettera F)					

AGGIUNTO GIRI DECURTATO DI EURO 173,41
ALTRIMENTI SFORAVO IL LIMITE



[Handwritten signatures and initials]

RATEO GIRI

COMUNE DI CENESELLI (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2020	2021	2022	2023
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)		494,31	408,81		
QUOTA FINO AL 1.2% MONTE SALARI 1997 - ART. 67 C. 4		494,31	408,81	46,15	31,37
Totale Risorse variabili soggette al limite	-	494,31	408,81	46,15	31,37
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)					
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 C. 3 lettera E)		500,00	454,69	-	125,93
SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAB., ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3, lett. A), attività NON ordinariamente rese)					
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 C. 3 lettera B) - Corte dei Conti sezioni autonome n. 34/2016					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Progettazione interna Dlgs 163/2006	1.550,00				
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 50/2016 (dal 2016)					10.684,16
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) - ANPR				700,00	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...					
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 C. 3 lettera J)					
Incremento € 84,50 per ogni dip. in servizio al 31/12/2018 - Quote una tantum anno 2021 e 2022					1.521,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	1.550,00	500,00	454,69	700,00	12.331,09
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.550,00	994,31	863,50	746,15	12.362,46

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	45.200,07 €
FONDO STRAORDINARIO 2023	500,00 €
TOTALE	45.700,07 €

Totale

Differenziali di progressione economica attribuiti in
anni precedenti (progressioni orizzontali storiche)

più differenziale B1-B3	16.314,07 €	
Finanziamento indennità comparto	3.773,45 €	
Indennità per specifiche responsabilità	1.500,00 €	
Indennità per specifiche responsabilità	1.300,00 €	
Indennità per specifiche responsabilità	55,50 €	
Indennità per specifiche responsabilità	52,10 €	
Indennità per specifiche responsabilità	600,00 €	
Indennità di disagio	350,00 € 450,00 €	✓
Indennità di disagio	60,00 € 80,00 €	✓
Maggiorazione lavoro festivo	150,00 €	
Fondo straordinario	500,00 €	
Somme per nuove progressioni	3.950,00 €	
Incentivi per funzioni tecniche Dlgs 50/2016	10.684,16 €	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 60%	3.846,47 € 3774,47 €	✓
PERFORMANCE INDIVIDUALE 40%	2.564,32 € 2516,32 €	✓

Riepilogo risorse complessive 45.700,07 €

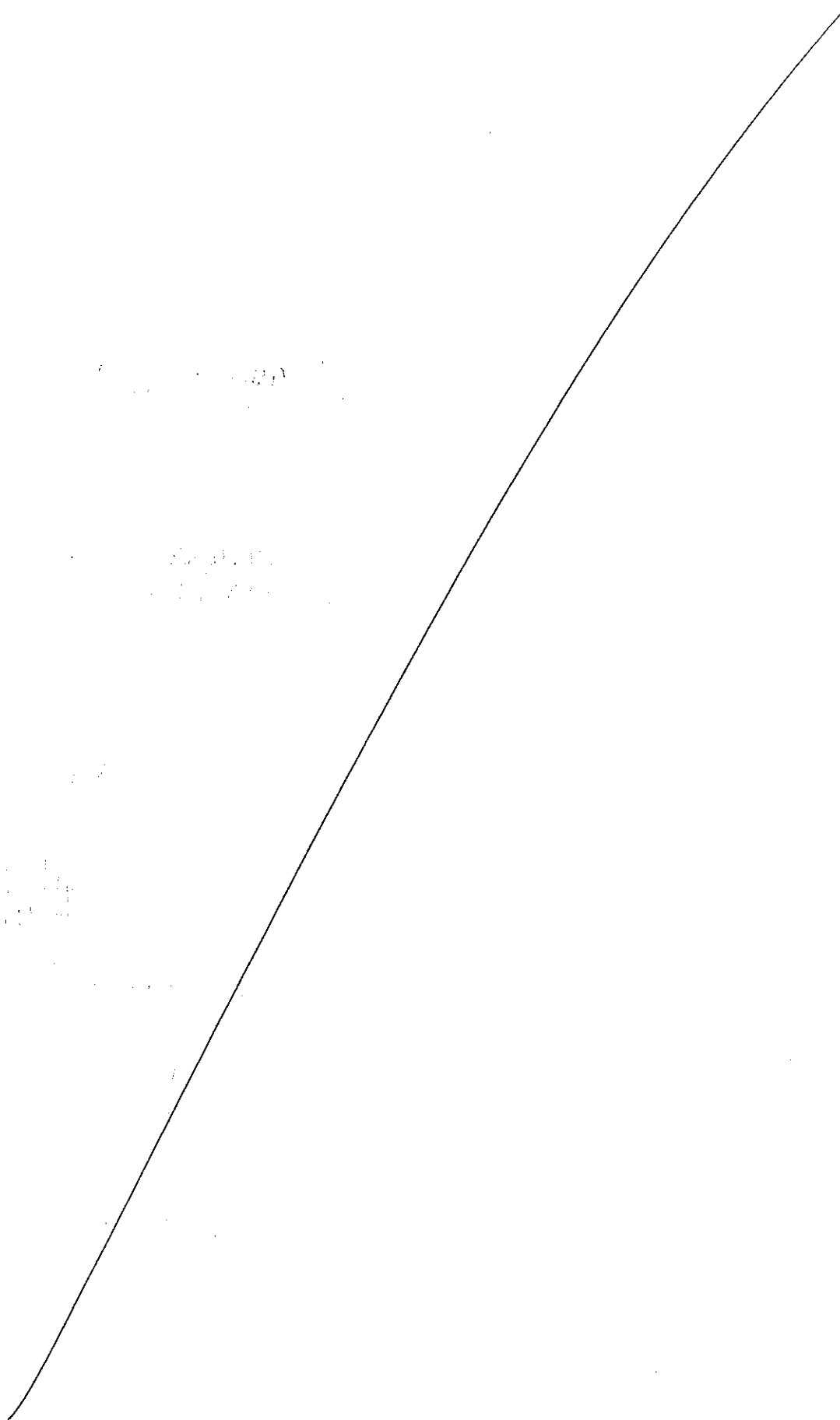


Fpo de

N. ...

[Signature]

... FP ...





Rovigo 21 dicembre 2023

Segretario comunale
Presidente delegazione trattante
Comune di CENESELLI

Oggetto delega sottoscrizione accordo definitivo – Contratto Integrativo 2023-25/
Fondo produttività 2023

Con la presente, la scrivente O.S intende delegare la dipendente STEFANO MANFREDI
RSU del comune di CENESELLI per la sottoscrizione dell'accordo definitivo – Contratto
Collettivo Integrativo 2023-25/ e del Fondo produttività 2023

Certi di positivo riscontro nel merito, si ringrazia porgendo distinti saluti

Cristiano Maria Pavarin

Segretario
UIL FPL

A circular stamp from the Provincial Office of the Province of Udine. The text "UFFICIO PROVINCIALE" is written around the top half of the circle, and "UDINE" is at the bottom. In the center, there is a stylized graphic of a hand holding a torch, similar to the UILFPL logo.

UIL-FPL Rovigo
Viale Trieste, 13 Rovigo
Segretario Generale: Cristiano Maria Pavarin
Tel. Ufficio 0425 422639
Cell. 348 5542667
Mail: rovigo@uifpl.it pec: uifplrovigo@pec.it



Studio Dal Grande Enrico
DOTTORE COMMERCIALISTA e REVISORE CONTABILE
Via A. Volta, 15 – 36072 Chiampo (VI)
Tel. 0444/421518 – Fax 0444/422947

COMUNE DI CENESELLI

Provincia di Rovigo

Verbale n. 16 del 18/12/2023

***Parere dell'organo di revisione sul
fondo delle risorse decentrate del personale dipendente
dell'anno 2023***

Comune di Ceneselli

Verbale n. 16 del 18/12/2023

PREMESSA: CERTIFICAZIONE COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE

L'Organo di revisione ha esaminato la relazione illustrativa avente ad oggetto "Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2023.

Visti:

- le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare gli artt. 8, 67 e 68 del CCNL 21/05/2018;
- il D.Lgs. n. 165/2001 ed in particolare l'art. 40bis;
- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

L'Organo di revisione raccomanda

la necessità di assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:

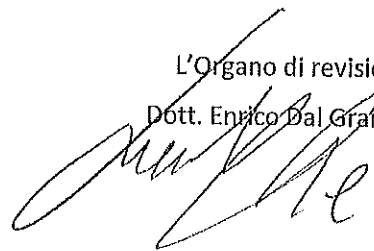
- la spesa relativa al fondo del personale del comparto anno 2023 unitamente alle altre spese di personale non deve superare i limiti disposti dall'art.1, comma 557 (o 562) della legge n. 296/2006;
- i compensi relativi alla indennità di risultato devono essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente;

approva

l'allegata certificazione alla costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023 che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Chiampo, lì 18 Dicembre 2023

L'Organo di revisione
Dott. Enrico Dal Grande



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

OGGETTO: Certificazione costituzione fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente anno 2023.

L'Organo di revisione del Comune di Ceneselli, nella persona Dal Grande Dott. Enrico;

Premesso che

- con Dt. N. 431 del 16/11/2023 del Servizio Finanziario con la quale è stata costituita la parte stabile del Fondo;
- Delibera G.M. n. 114 del 28/11/2023 con la quale si è preso atto della parte stabile del contratto già determinata dal Responsabile del Servizio Finanziario e con la quale si è costituita la parte variabile del fondo stesso;
- con deliberazione del C.C. n. 09 del 27/04/2023 di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2023, si è autorizzata l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e l'attivazione della contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione 2023/2025, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001;
- vengono finanziati gli istituti già in essere, confermati dal nuovo contratto 2022.

Preso atto delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare:

- Artt.14 e 15 del CCNL del 1/04/1999;
- Art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- Artt. 4 e 28 del CCNL del 02/10/2001;
- Artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004;
- Art. 4 del CCNL del 09/05/2006;
- Art. 8 del CCNL del 11/04/2008;
- Art. 4 del CCNL del 31/07/2009;
- Art. 67 del CCNL del 21/05/2018;
- (DISPOSIZIONE VALIDA PER I COMUNI) Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;

Visto

- " L'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 il quale dispone che:
"A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative";

COMUNE DI GENESELLI (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2020	2021	2022	2023
Risorse stabili - Art. 67 comma 1					
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	21224,39	21224,39	21224,39	21224,39	21224,39
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	1.969	1.969	1.969	1.969	1.969
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.234	1.234	1.234	1.234	1.234
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8, CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	1.632	1.632	1.632	1.632	1.632
RISPARMIO ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001					
INDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-05 - N. 1 C)	0	0	0	0	0
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	0	0	0	0	0
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001	0	0	0	0	0
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001)	0	0	0	0	0
RIA E ASSEGNI AD PERSONALI PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2021	5576,88	5576,88	5576,88	5576,88	5576,88
REDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con seg.)	0	0	0	0	0
ALTRE RISORSE DI CARATTERE STABILE E DI CERTezza	0	0	0	0	0
DECURIAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA VARIABILE - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015					
Incremento collo 0,2% Monte Salari 2001 (non già compreso su "Incrementi CCNL 2002-2005" e già iniziato)					
Totale unico importo consolidato - Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	31.636,27	31.636,27	31.636,27	31.636,27	31.636,27
Risorse stabili soggette al limite - Art. 67 comma 2					
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI INIZIATIVA - ART. 67, C.2, lettera C)				776,90	291,68
RISORSE ART. 2 COMMA 3 D.lgs 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				776,90	291,68
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - Art. 67 comma 2					
INCREMENTO ART. 67 C. 2 lettera A) - (83,20% presente 31/12/2015)		748,8	748,8	748,8	748,8
DIFFERENZIALI PROGREDENTI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 67 C. 2 lettera B) e DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 5		903,50	903,50	903,50	903,50
Incremento € 84,50 per ogni dip. in servizio al 31/12/2018 - anno 2023					769,90
Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021					535,60
Art. 79, comma 1-bis CCNL 2010/2021 - Differenziale B1-B3					1.124,89
Totale Risorse Stabili ESCLUSE al limite art. 23 comma 2	0	1652,3	1652,3	1652,3	4073,29
TOTALE RISORSE STABILI	31.636,27	33.288,57	33.288,57	33.565,47	36.001,24

Risorse variabili soggette al limite - Art. 67 comma 3

SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAG., ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3, lett. A), se all'Unità originariamente rese)					
RISPARMIO DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 C. 3 lettera B)					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - I)					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incrementi 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 D.lgs 165/2001					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...					
FRAGIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 C. 3 lettera D)				46,15	31,37
NESSI NOTIFICATORI - ART. 67 C. 3 lettera F)					

COMUNE DI GENESELLI (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2020	2021	2022	2023
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		494,31	408,81		
Totale Risorse variabili soggette al limite		494,31	408,81	46,15	31,37
Risorse variabili NON soggette al limite - Art. 67 comma 3					
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 69 C. 1 - Solo provenienti da porte stabili (ART. 67 C. 1 e 2)					
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 C. 3 lettera E)		500,00	454,69		125,93
SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAB., ECC. - (ART. 43, L. 249/1997; ART. 67 C. 3, lett. A), attività NON ordinariamente rese)					
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 C. 3 lettera D) - Corte dei Conti sezioni autonome n. 34/2016					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Pregiudicazione interessi Digs 163/2006	1.550,00				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Avvocatura Interna					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi per lavoratori tecnico Digs 50/2016 (dal 2016)					10.624,16
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Art. 53 Comma 2 Digs 165/2001					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ANPR				700,00	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...					
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE - ART. 67 C. 3 lettera I)					
Incremento € 84,50 per ogni dip. in servizio al 31/12/2018 - Circolo una tantum anno 2021 o 2022					1.521,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	1.550,00	500,00	454,69	700,00	12.331,09
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.550,00	994,31	863,50	746,15	12.962,46

COMUNE DI CENESELLI (RO)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2020	2021	2022	2023
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	33.186,27	34.282,88	34.152,07	34.311,62	48.363,70
Di cui: totale soggetto al limite	31.636,27	32.130,58	32.045,08	31.959,32	31.959,32
Di cui: totale NON soggetto al limite	1.550,00	2.152,30	2.106,99	2.352,30	16.404,38

Decurtazioni

DECURTAZIONE CONSOLIDATA ANNI 2011-2014	3.163,63	3.163,63	3.163,63	3.163,63	3.163,63
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 238/2015					
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 238/2015					
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI - ART. 4 D.L. 16/2014					
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI - ART. 40 C. 3-quinquies D.Lgs. 165/2001					
TOTALE DECURTAZIONI	3.163,63	3.163,63	3.163,63	3.163,63	3.163,63

DECURTAZIONI DEL FONDO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017					
SOMME A DISPOSIZIONE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	30.022,64	31.119,25	30.988,44	31.147,99	45.200,07

VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - Art. 23 comma 2 D.LGS. 75/2017	2016	2020	2021	2022	2023
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate Dipendenti	31.636,27	32.130,58	32.045,08	31.959,32	31.959,32
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate Dirigenti					
Decurtazione consolidata 2011/2014	3.163,63	3.163,63	3.163,63	3.163,63	3.163,63
Incremento / Diminuzione del limite per trasferimento di funzioni					
TOTALE	28.472,64	28.966,95	28.881,45	28.795,69	28.795,69

Voci Escluse dal fondo Dipendenti per la verifica del limite	1.550,00	2.152,30	2.106,99	2.352,30	16.404,38
Voci Escluse dal fondo Dirigenti per la verifica del limite					
TOTALE VOCI ESCLUSE	1.550,00	2.152,30	2.106,99	2.352,30	16.404,38

Ributizione di posizione e risultato imputato a bilancio	27.864,06	27.369,75	27.455,25	27.455,25	27.455,25
Maggiorazione retribuzione di posizione Segretario Comunale					
Assegno Ad Personam - Personale ex art. 110 TUEL					
Incremento limite per accessorio del personale stabilizzato					
Fondo Straordinario (e altre voci...)	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00
Totale somme assoggettato a verifica del limite Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	56.836,70	56.836,70	56.836,70	56.750,94	56.750,94
Decurtazione da applicare					

TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	45.200,07 €
FONDO STRAORDINARIO 2022	500,00 €
TOTALE	45.700,07 €
	Totale
Differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti	16.314,07 €
Finanziamento indennità comparto	3.773,45 €
Indennità per specifiche responsabilità	1.500,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	1.300,00 €

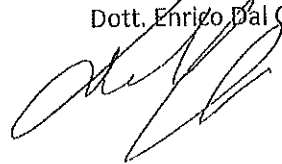
Indennità per specifiche responsabilità	55,50 €
Indennità per specifiche responsabilità	52,10 €
Indennità per specifiche responsabilità	600,00 €
Indennità di disagio	450,00 €
Indennità di disagio	80,00 €
Maggiorazione lavoro festivo	150,00 €
Fondo straordinario	500,00 €
SOMME PER PROGRESSIONI	3.950,00 €
Incentivi per funzioni tecniche Dlgs 50/2016	10.684,16 €
PERFORMANCE COLLETTIVA 60%	3.774,47 €
PERFORMANCE INDIVIDUALE 40%	2.516,32 €
Riepilogo risorse complessive	45.700,07 €

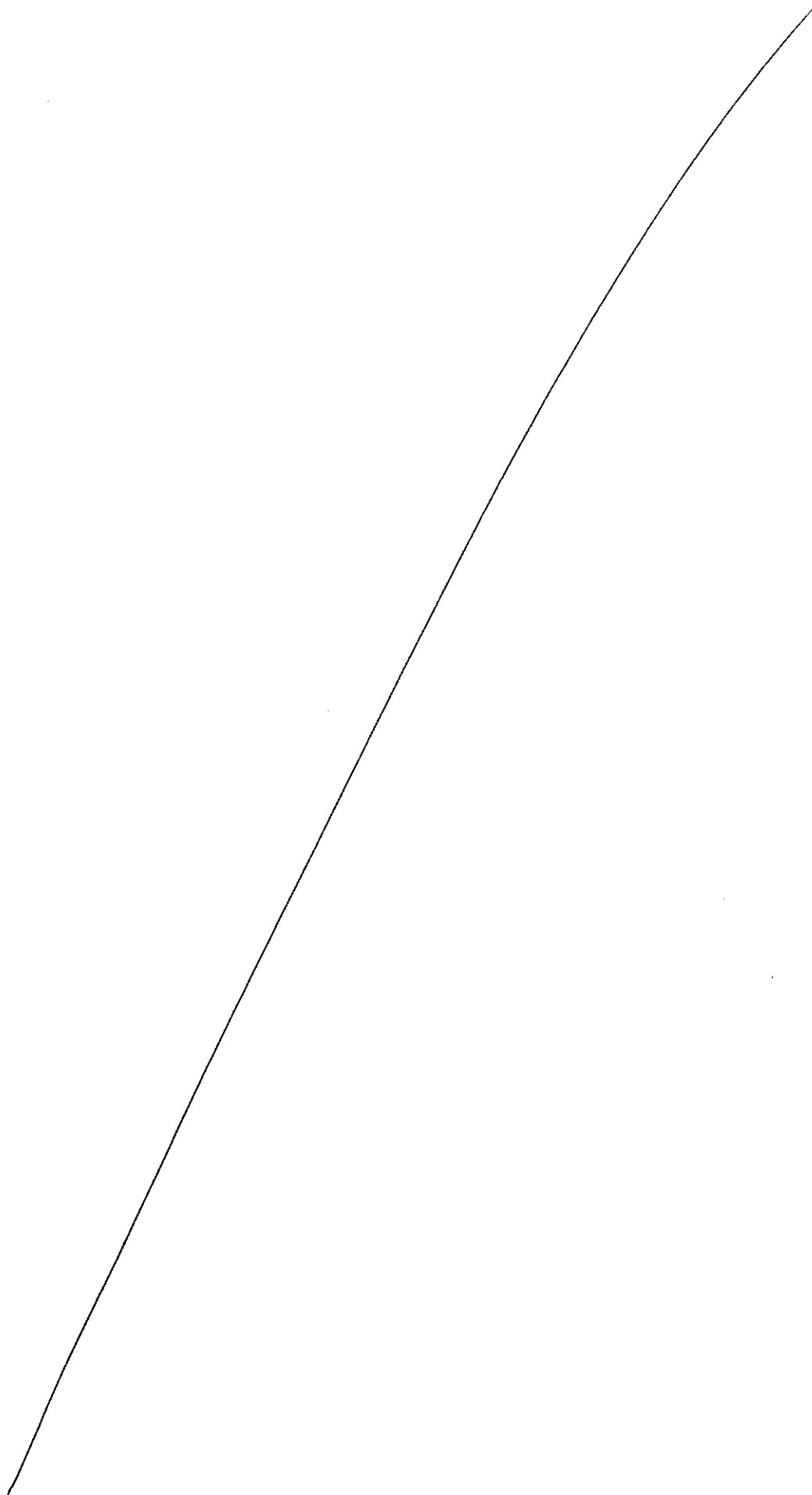
Certifica

nel rispetto delle norme richiamate in premessa, che la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2023 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e vincoli.

Chiampo, 18 Dicembre 2023

L'Organo di revisione
Dott. Enrico Dal Grande





COMUNE DI CENESELLI

(Provincia di Rovigo)

Contratto collettivo decentrato integrativo Parte economica anno 2023.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa sottoscritta il 07/12/2023 Parte economica anno 2023.
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023 Parte economica – 2023/2025 Parte normativa
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale dott.ssa Patrizia Pallara Componenti: Fogagnolo Alessandra Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CISL, FP-CGIL, UIL-FPL CISAL. Firmatarie della preintesa: CISL FP Sig. Francesco Malin; UIL FPL Sig. Cristiano Maria Pavarin RSU: Sig. Stefano Manfredi Firmatarie del contratto: CISL FP, UIL FPL, RSU aziendale
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Parte normativa 2023/2025 - Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori. Il parere dell'Organo di controllo interno verrà allegato alla presente relazione per costituirne parte integrante.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ed è stato attivato il sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti e delle attività dell'amministrazione con delibera G.M. n. 60 del 30/05/2011 così come modificato con successivo atto G.M. n. 92 del 12/10/2011.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con atto n. 4 del 28/01/2016.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni: nessuna		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

Nel contratto vengono definite la nuova parte normativa 2023/2025 e la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art 68 del medesimo CCNL per l'anno 2023.

Si prende atto, inoltre, della quantificazione per l'anno 2023 delle risorse di cui all'Art. 14 del CCNL 01/04/1999 (LAVORO STRAORDINARIO).

- A) Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con i seguenti atti:
- Dt. n. 431 del 16/11/2023 del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale è stata costituita la parte stabile del Fondo;
 - Delibera G.M. n. 114 del 28/11/2023 con la quale si è preso atto della parte stabile del contratto già determinata dal Responsabile del Servizio e con la quale si è costituita la parte variabile del fondo stesso.
 - Il fondo ammontante complessivamente ad € 45.200,07, di cui € 32.837,61 risorse stabili ed € 12.362,46 risorse variabili. Si dà atto che le risorse stabili sono quantificate sulla base del criterio storico, come prescritto dalla normativa del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010.
 - Si dà atto della compatibilità dei costi come segue:
 - con deliberazione del C.C. n. 09 del 27/04/2023 di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2023, si è autorizzata l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e l'attivazione della contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione 2023/2025, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001.
 - Vengono finanziati gli istituti già in essere, confermati dal nuovo contratto 2022;
 - Le Organizzazioni sindacali propongono l'aumento dell'indennità condizioni lavoro da euro 1,50 ad euro 2,00.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 2, lett. a) – performance organizzativa	3.774,47
Art. 68, comma 2, lett.ba) – performance individuale	2.516,32
Art. 68, comma 1 – progressioni economiche orizzontali	16.314,07
Art. 68, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	150,00
Art. 70-bis, comma 1 – indennità condizioni lavoro	530,00
Art. 68, comma 2, lett. e) – indennità per specifiche responsabilità	4.007,60
Art. 68, comma 1 – indennità di comparto	3.773,45
Progressioni economiche	3.950,00
Incentivi per funzioni tecniche	10.684,16
Totale	45.200,07

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le disposizioni regolamentari per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di valutazione e misurazione della performance.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Si prevedono n. 3 nuove progressioni economiche:

- n. 2 in Cat. D);
 - n. 1 in Cat. C);
- per un totale di euro 3.950,00.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo, oltre che per il conseguimento di finalità utili e necessarie.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non sono previste risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67, comma 4 CCNL 2006/2008.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 431 del 16/11/2023, per quanto riguarda la parte stabile, e con G.M. n. 114 del 28/11/2023 con la quale si è preso atto della parte stabile del contratto già determinata dal Responsabile del Servizio e con la quale si è costituita la parte variabile del fondo stesso.

Il fondo ammontante complessivamente ad € 45.200,07, di cui € 32.837,61 risorse stabili ed € 12.362,46 risorse variabili.

Descrizione	Importo
Risorse stabili	32.837,61
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	12.362,46
Totale risorse	45.200,07

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

L'unico importo consolidato di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 2016/2018 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 31.636,27.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 2016/2018 – art. 67, c. 2, lett.a)	748,80
Differenziali progressioni economiche orizzontali	903,50
Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	760,50
Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	535,60
Art. 79, comma 1-bis CCNL 2019/2021 - Differenziale B1-B3	1.124,89

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità: NESSUNO

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
Frazione di RIA anno precedente	31,37
Economie fondo straordinario confluite	125,93
Incentivi per funzioni tecniche	10.684,16

CCNL 2016/2018 Art. 67, comma 4 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Vengono stanziati € 0,00.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Al fondo sono state applicate le decurtazioni a seguito delle intervenute cessazioni del personale, per la determinazione della riduzione è stato adottato il metodo di cui alla Circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 12/2011.

Decurtazione parte stabile € 3.163,63

Decurtazione parte variabile € 0,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	36.001,24
Risorse variabili	12.362,46
Totale fondo tendenziale	48.363,70
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	3.163,63
Decurtazione risorse variabili	0,00
Totale decurtazioni fondo tendenziale	3.163,63
C) Fondo sottoposto a certificazione	45.200,07
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	36.001,24
Risorse variabili	12.362,46
Totale Fondo sottoposto a certificazione	48.363,70

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Voce non presente.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 45.200,07, così suddivise:

Descrizione	Importo
Art. 68, comma 2, lett. a) – performance organizzativa	3.774,47
Art. 68, comma 2, lett.ba) – performance individuale	2.516,32
Art. 68, comma 1 – progressioni economiche orizzontali	16.314,07
Art. 68, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	150,00
Art. 70-bis, comma 1 – indennità condizioni lavoro	530,00
Art. 68, comma 2, lett. e) – indennità per specifiche responsabilità	4.007,60
Art. 68, comma 1 – indennità di comparto	3.773,45
Progressioni economiche	3.950,00
Incentivi per funzioni tecniche	10.684,16
Totale	45.200,07

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	0,00
Somme regolate dal contratto	45.200,07
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	45.200,07

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 32.837,61, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali) ammontano a € 24.037,52. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 8 del vigente contratto decentrato del Comune di Ceneselli.

A tal fine verrà predisposta apposita graduatoria così come previsto dal comma 9 del citato art. 8 del contratto decentrato.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Differenza
PARTE FISSA	30.401,84	32.837,61	4.041,92
PARTE VARIABILE	746,15	12.362,46	11.616,31
Totale	31.147,99	45.200,07	-14.052,08

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

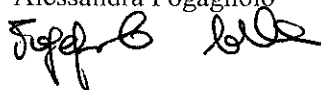
La spesa prevista nel bilancio 2023 è finanziata in base agli istituti contrattuali vigenti e trova copertura nei vari interventi di spesa adeguatamente dotati.

Si dà atto che nel bilancio sono previsti fondi idonei a finanziare le spese derivanti dal contratto decentrato integrativo anche per gli esercizi successivi.

Si dà atto della verifica delle disponibilità finanziarie in bilancio a totale copertura delle voci del Fondo.

Ceneselli, li 12/12/2023

Il Responsabile del Servizio
Alessandra Fogagnolo



COMUNE DI CENESELLI

Provincia di Rovigo

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 124

del 19-12-2023

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA FIRMA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025 E PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE PER L'ANNO 2023.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **diciannove** del mese di **dicembre** alle ore **18:50** nella Sede Comunale, a seguito della convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI ASSENTI
GAZZI ANGELA	SINDACO	P
ANDREASI SABRINA	Assessore	A
TROMBINI ALBERTO	Assessore	P

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE **Dr.ssa PALLARA PATRIZIA**.

Il Sig. **GAZZI ANGELA** nella sua qualità di **SINDACO** constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita a discutere sull'oggetto sopra indicato.

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del TUEL, si esprime:

Parere: Favorevole in ordine alla Regolarita' tecnica

Il Responsabile del Servizio
Fognolo Alessandra

Parere: Favorevole in ordine alla Regolarita' contabile

Il Responsabile del Servizio
Fognolo Alessandra

- per motivazioni su eventuali pareri sfavorevoli o condizionati, vedi allegati

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con deliberazione n. 114 in data 28/11/2023 immediatamente eseguibile, la Giunta ha approvato specifiche direttive da fornire alla delegazione trattante di parte pubblica affinché la stessa avviasse la sessione negoziale 2023 finalizzata alla definizione della parte normativa del CCDI 2023/2025 relativa al personale dipendente con contestuale disciplina delle modalità di utilizzo delle risorse, per l'annualità corrente, ai fini dell'economicità, dell'efficienza e dell'efficacia della correlata contrattazione;
- in data 07/12/2023 si è definita l'intesa tra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale;

VISTO il testo di accordo decentrato integrativo, allegato alla presente in parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che tale accordo è in sintonia con le finalità dell'Ente, compatibile sotto l'aspetto economico e finanziario e trova la relativa copertura nel bilancio di previsione 2023;

EVIDENZIATA la necessità, contestualmente alla presa d'atto dell'accordo raggiunto sulla materia, di autorizzare il Segretario Comunale quale rappresentante di parte pubblica alla relativa sottoscrizione dell'accordo decentrato;

VISTI:

- il D.lgs. n.267/2000;
- il vigente C.C.N.L. del comparto Regioni-Enti locali;
- il D.lgs. 165/01 e succ. mod. e int.;
- lo Statuto Comunale e il vigente regolamento di organizzazione degli uffici e servizi del Comune;
- la Legge n. 150/2009;

DATO ATTO che l'accordo sottoscritto in data 07/12/2023, accompagnato dalla relazione illustrativa del responsabile del servizio finanziario, è stato sottoposto al controllo del Revisore dei conti con esito positivo, ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. 1998/2001;

DATO ATTO dei pareri di cui all'art. 49 del D.lgs. n.267/2000

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. di prendere atto dell'intesa raggiunta dalle delegazioni trattanti sull'allegato testo di accordo decentrato integrativo parte giuridica 2023/2025 e parte economica 2023;
 2. di autorizzare ai sensi dell'art. 5 c. 3 del C.C.N.L. 1998/2001 la sottoscrizione definitiva del testo allegato;
 3. di dare atto che la presente deliberazione sarà trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio online, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000;
 4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile con separata ed unanime votazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. degli Enti Locali D.Lgs. 267/2000.
-

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
Avv. GAZZI ANGELA

IL SEGRETARIO COMUNALE
PALLARA PATRIZIA

La presente delibera è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'Articolo 134, comma 4, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali"

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

CHE la presente deliberazione:

• E' affissa all' Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi dal _____ come prescritto dall'art. 124, 1° comma del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

• Nr. Registro di pubblicazione _____ all' Albo Pretorio on-line.

IL MESSO COMUNALE

Lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
PALLARA PATRIZIA

☐ CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____;

Decorso il decimo giorno dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali");

Lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
PALLARA PATRIZIA

CHE la presente deliberazione è stata revocata/annullata con delibera di Giunta n. _____,
del _____.

IL SEGRETARIO COMUNALE
D.ssa PALLARA PATRIZIA

