



COMUNE DI AVIGLIANO

(Provincia di PZ)

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente NON dirigente
CCNL 16.11.2022**

**Parte ECONOMICA e NORMATIVA
Triennio 2023 - 2025**

[Faint handwritten notes and signatures in blue ink are scattered across the page, including a vertical column of 'x' marks on the left and several large signatures at the bottom.]

IPOTESI

di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, per il Triennio 2023-2025.

L'anno 2023, il mese di **novembre**, il giorno **30** alle ore 11:00, presso la sede del Comune di AVIGLIANO a seguito regolare convocazione (*prot. n. 20419 del 22/11/2023*), in attuazione del CCNL 16.11.2022, le Parti negoziali di seguito specificate si sono riunite per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), parte *economica* e parte *normativa*, del personale dipendente NON dirigente del Comune di AVIGLIANO:

Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE (costituita con DGC n. 101 del 19/09/2023)

Presidente: Segretario Generale del Comune – Dott.ssa Clementina Gerardi P A []
Componente: Responsabile PO – Ufficio Finanziario – Dr.ssa Marirosa GALLICCHIO P A []

Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

CGIL TELESCA Maria P A []
CGIL COSTANTINO Valerio G. P A []
UIL SARACINO Rocco P A []

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. FP SABBATELLA Carmen P A []
CISL-FP PELLETTIERI Salvatore (delegato) P A []
U.I.L. FPL VERRASTRO Giuseppe P A []
CSA ----- P [] A

VISTO il CCNL 16/11/2022;

VISTO l'**allegato N.1** denominato "Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che compongono il Fondo del salario accessorio, approvato con **Determinazione N. 202 del 24/11/2023** del Responsabile del Settore II;

DEFINISCONO E SOTTOSCRIVONO l'allegata **IPOTESI** di contratto collettivo decentrato integrativo del Personale NON dirigente del Comune di AVIGLIANO - **Parte Economica** e **Parte normativa** per il Triennio **2023-2025**.

Le risorse decentrate rese disponibili per la contrattazione integrativa, vengono definite annualmente ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della (parte prevalente della) parte variabile del fondo (art. 80, comma 3), secondo i seguenti criteri generali:

- A. le risorse decentrate stabili** vengono utilizzate
- prioritariamente per il pagamento delle quote di destinazione fisse

- in subordine per il pagamento delle indennità del salario accessorio necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.

B. la restante quota del fondo-parte stabile, unitamente alle **eventuali risorse di parte variabile** ed alle **economie di parte stabile di anni precedenti**, viene utilizzata

- per il finanziamento delle varie indennità contrattuali
- per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano degli obiettivi e Piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell'Ente*), secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC n.54 del 28/04/2021, come confermato con DGC n.74 del 05.07.2022 e con DGC n.82 del 30/06/2023.

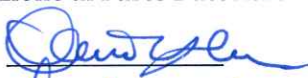
Per l'effetto, i contenuti del presente verbale di contrattazione decentrata integrano e sostituiscono le corrispondenti disposizioni del CCDI sottoscritto nel Comune di Avigliano in data 30/11/2022.

Gli **eventuali risparmi** derivanti da **somme non utilizzate e non attribuite** in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo annualmente destinato alla performance organizzativa ed individuale e confluiscono, in sede di liquidazione, nelle corrispondenti premialità.

Si trascrivono di seguito le dichiarazioni espresse dalle OO.SS.

- **CGIL:** *"Si chiede di intervenire presso la sede della delegazione di Lagopesole, per migliorare gli standard di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Si chiede di garantire a tutti i lavoratori le ore di formazione minime previste dal PIAO, nel rispetto delle pari opportunità di partecipazione."*

Il presente verbale viene trasmesso al Revisore dei conti del Comune di AVIGLIANO per il parere di competenza, nonché alla Giunta comunale per la relativa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Per la delegazione di Parte Datoriale:		Per la delegazione di Parte Sindacale:	
Presidente		OO.SS. Territoriale C.G.I.L. FP	
Componente		OO.SS. Territoriale CISL-FP	
		OO.SS. Territoriale U.I.L. FPL	
		OO.SS. Territoriale CSA	
		R.S.U. Aziendale CGIL	
		R.S.U. Aziendale CGIL	
		R.S.U. Aziendale UIL	

Indice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata – Revisione
- Art. 4 - Servizi minimi essenziali
- Art. 5 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 6 - Formazione e aggiornamento del personale: pari opportunità nelle attività di formazione

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 7 - Relazioni sindacali – Rinvio al CCNL 16/11/2022
- Art. 8 - Contrattazione integrativa: soggetti e procedure
- Art. 9 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 10 - Verifiche dell'attuazione del contratto e revisione dei criteri di riparto delle risorse

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 11 - Nuovo sistema di classificazione
- Art. 12 - Norme di prima applicazione
- Art. 13 - Progressioni economiche all'interno delle Aree – Differenziale economico

TITOLO IV – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 14 - Lavoro straordinario
- Art. 15 - Banca delle ore
- Art. 16 - Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO E DISCIPLINA DELLE “RISORSE DECENTRATE”

- Art. 18 - Criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate disponibili
- Art. 19 - Risorse finanziarie salario accessorio: DESTINAZIONE
- Art. 20 - Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale
- Art. 21 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione
- Art. 22 - Disciplina delle Elevate Qualificazioni
- Art. 23 - Retribuzione di risultato dei Titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni
- Art. 24 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di E.Q.
- Art. 25 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 27 - Reperibilità
- Art. 28 - Definizione delle modalità e dei criteri per il riparto degli Incentivi delle funzioni tecniche
- Art. 29 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate
- Art. 30 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 31 - Compensi Istat
- Art. 32 - Destinazione di quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria
- Art. 33 - Welfare integrativo

TITOLO VI – SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

- Art. 34 - Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione
- Art. 35 - Indennità di funzione
- Art. 36 - Turnazioni
- Art. 37 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 38 - Indennità di servizio esterno
- Art. 39 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

TITOLO VII – NORME FINALI

- Art. 40 - Disposizioni finali

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di Legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro demandano (di seguito anche CCNL) a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi, dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di AVIGLIANO con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale, riguarda il periodo 2023-2024-2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 11/16/2022. Le sue disposizioni si applicano dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale. È fatta salva la volontà delle parti di procedere ad una sua revisione, parziale o totale.

2. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.

3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il presente CCDI ha parimenti durata triennale, fatta salva la possibilità disciplinata dal successivo art. 10.

5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL e agli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.

Art. 4

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/1990 e n. 83/2000 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, che all'art.2 individua i servizi essenziali da

garantire in caso di sciopero, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

2. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.

3. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

4. Nel Comune di AVIGLIANO tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle di seguito indicate:

Servizio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge.

Servizio di protezione civile e sgombero neve, limitatamente alle prestazioni di emergenza sulla base delle esigenze.

Servizio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte

Servizio Elettorale, limitatamente a tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.

Servizi cimiteriali, limitatamente alle prestazioni di ricevimento e inumazione delle salme.

Polizia locale, limitatamente alle seguenti prestazioni:

- a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- c) attività di pronto intervento;
- d) attività della centrale operativa;
- e) vigilanza casa municipale;
- f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di sgombero della neve.

Servizi esternalizzati o in appalto, limitatamente all'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

5. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 5

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL 16/11/2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi necessari, preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1, coinvolgendo, in applicazione

della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

4. L'Amministrazione si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi da tenersi secondo la periodicità prevista dalla normativa in materia e in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6

Formazione e aggiornamento del personale: pari opportunità nelle attività di formazione

(art.li 54 e 55 CCNL 16/11/2022)

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. Viene garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 7

Relazioni sindacali – Rinvio al CCNL 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, del CCNL 16/11/2022, il sistema delle "relazioni sindacali" non è tra le materie oggetto di contrattazione integrativa. L'art. 9, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 prevede, infatti, che, fermo restando il potere datoriale nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e nelle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5, comma 2, del medesimo decreto), le modalità e gli istituti della partecipazione sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

2. Ai sensi dell'art. 3 del CCNL 16/11/2022, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli:

- a) **partecipazione** finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, a sua volta articolata in:
- informazione (**art. 4 CCNL 16/11/2022**)
 - confronto (**art. 5 CCNL 16/11/2022**)
 - organismi paritetici di partecipazione (negli Enti con più di 70 dipendenti) (**art. 6 CCNL 16/11/2022**)
- b) **contrattazione integrativa**, anche di livello territoriale (**art. 7 CCNL 16/11/2022**).

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica certificata (PEC) o mail alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. Analogamente, la convocazione delle OO.SS. e delle RSU sarà disposta in ogni circostanza (confronto e contrattazione) mediante posta elettronica certificata (PEC) o mail e la stessa si intenderà perfezionata con le predette modalità ai fini della decorrenza dei termini previsti dai CCNL. A tal fine le stesse dichiarano di voler ricevere le predette comunicazioni agli indirizzi pec e/o mail di seguito indicati, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni variazione degli stessi al Presidente della delegazione di Parte Datoriale :

- C.G.I.L. F.P. pec: fpcgilbasilicata@pec.it e-mail: sabbatella@fpcgilpotenza.it
- CISL-FP pec: cislfpbasilicata@pec.it e-mail: fpiscislbasilicata@gmail.com
- U.I.L. F.P.L. pec: basilicata@pec.uilfpl.it e-mail: basilicata@uilfpl.it
- CSA pec: csabasilicata@pec.basilicatanet.it pec nazionale@pec.csara.it tel. 06.4464779
- RSU e-mail: roccosaracino72@gmail.com e-mail: airam741006@gmail.com
e-mail: costantinovalerio@gmail.com

Art. 8

Contrattazione integrativa: soggetti e procedure

(art.li 7 e 8 CCNL 16/11/2022)

1. L'art. 7 del CCNL 16/11/2022 prevede che la contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra:

- la delegazione sindacale, formata da:
 - RSU;
 - rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 16/11/2022;
- la delegazione di parte datoriale, come designata dall'organo esecutivo dell'Ente.

2. L'art. 8 del CCNL 16/11/2022 disciplina tempi e procedure per la stipula del contratto integrativo:

Art. 9

Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 10

Verifiche dell'attuazione del contratto e revisione dei criteri di riparto delle risorse

1. Il presente contratto decentrato ha durata triennale, sia per quanto attiene la parte giuridica, sia per quanto attiene i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4 lett. a) del CCNL 16.11.2022. Tuttavia, qualora sia necessario rinegoziare detti criteri, potrà essere pattuita una nuova regolazione contrattuale a richiesta di una delle Parti.
2. A tal fine le Parti convengono che in qualsiasi momento, a semplice richiesta scritta di una delle Parti da inoltrarsi a mezzo pec, potrà essere richiesta una nuova definizione dei criteri di ripartizione delle risorse e/o verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di Parte Datoriale.
3. Qualora la richiesta provenga dalla delegazione trattante di Parte Sindacale, il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11 Nuovo sistema di classificazione (art. 12 CCNL 16/11/2022)

1. Si rinvia alla disciplina dell'art. 12 del CCNL 16.11.2022, che per comodità si riporta.

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

2. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi, prima dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le Parti, riunite in apposita seduta di confronto della delegazione trattante, hanno individuato ai sensi dell'art. 5, comma 3 lettera c) del C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.

3. Le parti prendono atto che con DGC n. 40 del 30.03.2023, sono stati approvati con decorrenza 1° aprile 2023 i nuovi profili professionali del Comune di Avigliano, definiti sulla base della Tabella B (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al CCNL 16.11.2022 e dell'Allegato A-declaratorie al CCNL 16 novembre 2022 ed è stata, altresì, approvata la tabella di corrispondenza tra i precedenti profili professionali in vigore nel Comune di Avigliano e i nuovi profili professionali individuati. Mentre con successiva dt. n.39 del 30.03.2023 del Responsabile del Settore II, si è provveduto al reinquadramento del personale dipendente attraverso l'attribuzione a ciascuno del rispettivo profilo professionale e del rispettivo trattamento stipendiale previsto dall'art. 78, comma 3, del CCNL 16/11/2022, composto dagli stipendi tabellari e dai differenziale stipendiale.

4. I nuovi profili sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato insede di confronto.

5. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 12 Norme di prima applicazione (art. 13 CCNL 16/11/2022)

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), allegata al CCNL 16.11.2022.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3. Le parti danno atto che nell'Ente non ricorrono le condizioni per l'applicazione dell'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 ossia, ai fini della progressione tra le aree da attuarsi con procedure valutative ai sensi di tale disposizione contrattuale e in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale entro il termine del 31 dicembre 2025, finanziabile in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, non risultano in servizio dipendenti che, per esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, siano in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

4. L'Aran (orientamento applicativo CFL 229 del 15 settembre 2023) ha chiarito che l'utilizzo delle risorse in questione impegna stabilmente l'Ente sia nell'anno in cui viene disposta la nuova progressione che negli anni successivi e che lo 0,55% del monte salari 2018 rappresenta un limite massimo. A tali risorse vanno aggiunti gli oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP.

5. Trattandosi di oneri aggiuntivi per i rinnovi contrattuali, gli stessi dovrebbero essere esclusi dal calcolo della spesa di personale soggetta a contenimento ai sensi dell'art. 1, commi 562 o 557 e seguenti della L. n. 296/2006.

6. Tuttavia, pur non essendo obbligatorio a prescindere stanziare in bilancio lo 0,55% del monte salari 2018, ma solo se l'ente intende effettuare le progressioni tra le aree "in deroga", viene calcolato il suo ammontare come segue:

calcolo dello 0,55% del monte salari 2018 per il finanziamento delle progressioni "in deroga"	
Voce	Importo in euro
monte salari 2018	euro 1.151.384,00
0,55% (sul monte salari 2018)	euro 6.332,61
oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP	euro 2.045,43
Tot. 0,55% (al lordo di oneri riflessi e IRAP)	euro 8.378,04

Art. 13

Progressioni economiche all'interno delle Aree - Differenziale economico

(art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali, mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente nel limite delle risorse disponibili aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, di cui all'art. 79 del medesimo CCNL. I differenziali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

2. Ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n.150/2009, tale differenziale è attribuito a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che ne prevede l'assegnazione ed è riconosciuto ad una **quota limitata** di dipendenti in servizio, che non potrà superare il **50% degli aventi titolo a concorrere** alla procedura (cfr. circolare RGS sul conto annuale 2018 e nota Funzione pubblica n.44366/2019), con arrotondamento all'unità superiore all'interno di ogni area in caso di frazioni superiori a 0,5. Tale cifra rappresenta il numero dei differenziali attribuibili nell'anno considerato.

3. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16.11.2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. Per **ognuna delle annualità 2023-2024-2025** e per **ciascuna delle quattro aree** di inquadramento del personale del comparto, viene di seguito quantificato il numero di "differenziali stipendiali" assegnabili e, conseguentemente, **l'ammontare complessivo delle risorse decentrate stabili annualmente destinate** all'attribuzione degli stessi:

Tabella A del CCNL 16.11.2022 - Differenziali Stipendiali			Anno 2023	
Area di inquadramento	Misura annua lorda €	Numero massimo differenziali	N. differenziali attribuibili 50%	Risorse necessarie €
<i>Operatori</i>	550,00	5	---	---
<i>Operatori esperti</i>	650,00	5	---	---
<i>Istruttori</i>	750,00	5	2	1.500,00
<i>Funzionari e della E.Q.</i>	1.600,00	6	1	1.600,00
TOTALI			3	3.100,00

TABELLA A del CCNL 16.11.2022 - Differenziali Stipendiali			Anno 2024	
Area di inquadramento	Misura annua lorda €	Numero massimo differenziali	N. differenziali attribuibili 40%	Risorse necessarie €
<i>Operatori</i>	550,00	5	---	---
<i>Operatori esperti</i>	650,00	5	2	1.300,00
<i>Istruttori</i>	750,00	5	2	1.500,00
<i>Funzionari e della E.Q.</i>	1.600,00	6	3	4.800,00
TOTALI			7	7.600,00

TABELLA A del CCNL 16.11.2022 - Differenziali Stipendiali			Anno 2025	
Area di inquadramento	Misura annua lorda €	Numero massimo differenziali	N. differenziali attribuibili 30%	Risorse necessarie €
<i>Operatori</i>	550,00	5	1	550
<i>Operatori esperti</i>	650,00	5	1	650
<i>Istruttori</i>	750,00	5	2	1500
<i>Funzionari e della E.Q.</i>	1.600,00	6	2	3200
TOTALI			6	5.900,00

4. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

5. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

6. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, di cui alla sezione professioni sanitarie e socio sanitarie individuato dall'art.104 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

7. Nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati, possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori in possesso dei seguenti **requisiti di partecipazione**:

- a) **in servizio presso l'Ente** con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, ad esclusione del personale in aspettativa al cento per cento per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarico dirigenziale a tempo determinato presso altro ente ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
- b) **negli ultimi 3 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. Alla luce di tale previsione, l'Aran con orientamento CFL224/2023 sostiene che ai fini della verifica di tale requisito di partecipazione, l'anno di attribuzione dell'ultima progressione è da considerarsi compreso;
- c) **negli ultimi 2 anni** non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

8. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria unica dei partecipanti alla procedura selettiva, distinta per area di appartenenza e definita in base ai criteri di cui al successivo comma 9.

9. Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100: ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale, i **seguenti criteri** sono pesati in maniera differenziata rispetto a ciascuna Area di inquadramento professionale:

TABELLA di <i>pesatura</i> dei criteri selettivi				
Area	Valutazione performance triennio precedente (Pmp) (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (PmAc) (non superiore a 40)	Competenze professionali da percorsi formativi (PmF)	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	25	15	100
Funzionari E.Q.	70	15	15	100

10. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono **ponderati** come di seguito.

A. Valutazione della performance del triennio precedente.

A1. Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, compresa l'eccellenza, anche se prestata in categorie/ aree differenti anche se prestata in categorie differenti (cfr. CFL 125 del 7 gennaio 2021), o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, anche se prestata in categorie/ aree differenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

A2. Il punteggio massimo previsto (Pmp) sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata (VMTpe) fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio (X) sarà attribuito proporzionalmente a detto valore, partendo dalla valutazione media triennale conseguita (VMTc). La formula completa è la seguente: $(Pmp):(VMTpe) = (X):(VMTc)$.

B. Esperienza professionale.

B1. Si intende l'anzianità maturata al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione. I giorni di servizio inferiori a 15 non sono presi in considerazione al fine del computo.

B2. Nel calcolo dell'esperienza non sono computati i giorni di servizio inferiori a 15 e i periodi di interruzione che, comunque, non possono superare complessivamente 12 mesi.

B3. Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: punteggio massimo per Area contrattuale (PmAc) per n. anni e/o frazioni di anno (es. anni 3 e mesi 8 = 3,8) anzianità del candidato (AZc) diviso n. anni e/o frazioni di anno anzianità più elevata (AZpe) tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area contrattuale.

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

C1. Le competenze professionali acquisite sono:

- titoli di studio: possano essere valutati soltanto i titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, rispetto alla categoria/area di appartenenza del dipendente;
- abilitazioni professionali: tutti gli attestati di qualifiche professionali che siano strettamente attinenti al profilo professionale di ruolo del dipendente;
- attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, certificata dal soggetto formatore, attinenti al profilo professionale di ruolo del dipendente:
 - 1) acquisiti dal personale all'esito di percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati dall'Ente con atto formale della Giunta comunale e/o del Segretario Generale o, su impulso del Segretario Generale, dall'Ufficio Personale;
 - 2) a seguito della frequenza di corsi di formazione e/o di aggiornamento non organizzati dall'Ente, ai quali abbiano partecipato di loro iniziativa e a loro spese.

Tabella di valutazione delle Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (PmF)	
Titolo (*)	Punti max 10
Diploma di scuola secondaria superiore	1 punto
Laurea triennale	2 punti
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3 punti
Abilitazione professionale	1 punto
<u>Ulteriori titoli</u> : Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale <u>organizzati dall'Ente di durata almeno pari a 3 ore senza test finale</u>	<i>0,2 punti per ogni corso</i> entro il limite max di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale <u>organizzati dall'Ente (composto da uno o più moduli) di durata almeno pari a 5 ore con test finale</u>	<i>1 punto per ogni corso completo</i> entro il limite max di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale <u>non organizzati dall'Ente di durata almeno pari a 3 ore senza test finale</u>	<i>0,2 punti per ogni corso</i> entro il limite max di 1 punto
Corsi di formazione e aggiornamento professionale <u>non organizzati dall'Ente (composto da uno o più moduli) di durata almeno pari a 5 ore con test finale</u>	<i>1 punto per ogni corso completo</i> entro il limite max di 2 punti

C2. I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

C3. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. *corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro*).

C4. Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso (*).

11. La **graduatoria**, suddivisa per Area di inquadramento, viene stilata in ordine decrescente sulla base del punteggio individuale, che è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

12. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo (massimo 3%) a quello ottenuto, come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

13. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

14. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

15. Saranno formulate graduatorie separate per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria (di area), in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine progressivo, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior numero di anni di permanenza nell'ultima progressione economica acquisita;
- c) maggior numero di anni nella categoria/area di appartenenza;
- d) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- e) maggiore età anagrafica;
- f) minor numero di progressioni economiche effettuate.

16. Il Responsabile del Settore Finanziario, coadiuvato dal Responsabile dell'Ufficio Personale, procede ad una verifica dei potenziali aventi titolo alle progressioni e, sulla base dei requisiti di partecipazione di cui al comma 7 e dei criteri di valutazione di cui alla lettera A Valutazione della performance del triennio precedente e di cui alla lettera B Esperienza professionale, comma 10, del presente articolo, verifica la documentazione esistente agli atti dell'Ente e predispone l'elenco dei dipendenti ammissibili alla selezione.

17. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutto il personale attraverso specifico avviso interno che da un lato assicuri adeguata diffusione, dall'altro consenta di acquisire la documentazione di cui l'Ente non dispone, necessaria alla valutazione del criterio di cui alla lettera C, comma 10, ossia le Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

18. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale.

19. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni.

20. Il Responsabile del Settore Finanziario, coadiuvato dal Responsabile dell'Ufficio Personale, esaminate le osservazioni e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 10 giorni dalla ricezione delle stesse, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata, decorso il quale decide in via definitiva.

21. Avverso tale decisione, al dipendente è assegnato un ulteriore termine di dieci giorni per poter richiedere una verifica al Segretario Generale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

22. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

23. La procedura si conclude con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario che individua formalmente i beneficiari delle progressioni economiche all'interno delle Aree effettuate.

24. La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

25. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

26. Le eventuali economie che residuano dalle progressioni dell'Area dei Funzionari e della E.Q., andranno attribuite alle progressioni in favore dell'Area degli Istruttori; le eventuali economie che residuano dalle progressioni dell'Area degli Istruttori, andranno attribuite alle progressioni in favore dell'Area degli Operatori Esperti; le eventuali economie che residuano dalle progressioni dell'Area degli Operatori Esperti, andranno attribuite alle progressioni in favore dell'Area degli Operatori; e le eventuali economie che residuano dalle progressioni dell'Area degli Operatori andranno attribuite alle progressioni in favore dell'Area dei Funzionari e della E.Q.

TITOLO IV – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14

Lavoro straordinario

(art. 32 CCNL 16/11/2022)

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario (determinato ai sensi dell'art 14 del CCNL 1.4.1999) risulta annualmente individuato in **10.458,37 euro**.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario e previa conferenza dei Responsabili di Settore, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. Ai sensi dell'art. 32, comma 1 e 2, del CCNL 16.11.2022 l'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile del settore cui appartiene il dipendente ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al precedente comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente, con il riposo compensativo da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata, come segue:
 - 15% per lavoro straordinario diurno;
 - 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d).
7. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate e documentate dal competente Responsabile di Settore e per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1° gennaio di ogni anno, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino ad un massimo complessivo di 10 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 15
Banca delle ore
(art. 33 CCNL 16/11/2022)

1. Presso il Servizio Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate restano a disposizione del dipendente interessato per essere utilizzate, entro e non entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate e/ o convalidate dal Responsabile del Settore che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente contabilizzate.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
7. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

Art. 16
Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 33 CCNL 16/11/2022)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, questo Ente ha attivato l'orario flessibile giornaliero, consistente nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Il presente istituto trova applicazione nell'ambito delle disposizioni previste nel CCNL 16/11/2022 e delle vigenti disposizioni regolamentari specificamente adottate dall'Ente nel rispetto delle relazioni sindacali, come integrate con il presente CCDI, qualora compatibili con le disposizioni del suddetto CCNL.
3. Vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili e dal vigente Regolamento comunale;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, familiari anziani o comunque ammalati;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 17

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area di inquadramento professionale, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 18

Criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate disponibili

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 e nel rispetto delle norme in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene proposta dall'Amministrazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU con una proiezione triennale, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale e fatta salva la possibilità, espressa dall'art. 10 del presente CCDI, di rinegoziare i criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti e con apposito accordo.

5. In tal caso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, su richiesta delle Parti entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

6. Nelle more della eventuale rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di continuare e ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale richiesta. Qualora ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

7. Le **risorse decentrate stabili** vengono utilizzate

- prioritariamente per il pagamento delle quote di destinazione fissa
- in subordine per il pagamento delle indennità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.

8. La **restante quota del fondo-parte stabile**, unitamente alle **eventuali risorse di parte variabile** ed alle **economie di parte stabile di anni precedenti**, viene utilizzata

- per il finanziamento delle varie indennità contrattuali
- per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Art. 19

Risorse finanziarie salario accessorio: DESTINAZIONE

(art. 80 CCNL 16/11/2022)

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito per l'anno 2023 e, fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 18, commi 4, 5 e 6, per gli anni 2024 e 2025, dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "1", come risultante dalla **determinazione** del Responsabile Finanziario **n. 202 del 24.11.2023**, al **lordo** delle quote relative ai differenziali economici delle PEO (progressioni economiche orizzontali) e delle somme non concorrenti, nonché delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle E.Q. Detto fondo è pari a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017, considerata la permanente esistenza del limite previsto per il salario accessorio dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017, inteso come limite minimo inderogabile per effetto dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019.

2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione N. 138 del 24.11.2023, viene effettuata applicando i criteri previsti nel presente CCDI in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

3. Pertanto, fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 18, commi 4, 5 e 6, le Parti concordano il seguente utilizzo del fondo salario accessorio per il triennio 2023-2025:

UTILIZZO Fondo risorse contrattazione integrativa					
CCNL 16.11.2023 RISORSE art. 80 comma 1	INDENNITA' FISSE (A)	Utilizzi (€) Anno 2022	Utilizzi (€) Anno 2023	Utilizzi (€) Anno 2024	Utilizzi (€) Anno 2025
Art. 78 c.3 lett. b) CCNL 16/11/2022	progressioni orizzontali già acquisite	38.184,45	41.984,18	41.984,18	41.984,18
Art. 33 c.4 CCNL 22.01.2004	indennità di comparto	21.842,06	23.809,39	23.809,39	23.809,39
Art. 79 c.1 bis CCNL 19-21	differenziali B3/B1 e D3/D1 - dal 01/04/2023	-	5.429,78	5.429,78	5.429,78
Art. 1 c.4 CCDI 30.11.2022	Incremento fondo retribuzione di risultato E.Q.	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE (A)		70.026,51	81.223,35	81.223,35	81.223,35
CCNL 16.11.2023 RISORSE art. 80 comma 2	ISTITUTI CONTRATTUALI (B)	Utilizzi (€) Anno 2022	Utilizzi (€) Anno 2023	Utilizzi (€) Anno 2024	Utilizzi (€) Anno 2025
lett. a) lett. b)	performance (progetti - produttività)	90.752,88	102.251,46	83.568,44	84.268,44
lett. c)	indennità condizioni lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	6.000,00	6.000,00	5.050,00	5.050,00
lett. d)	indennità di turno	-----	-----	-----	-----
lett. d)	indennità di reperibilità	10.500,00	10.500,00	10.500,00	10.500,00
lett. d)	compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
lett. e)	indennità specifiche responsabilità	31.000,00	25.750,00	32.000,00	33.000,00
lett. f)	indennità di funzione	3.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00
lett. f)	indennità di servizio esterno	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
lett. j)	differenziali stipendiali da assegnare (con decorrenza 01.01.2023)	5.831,80	3.100,00	7.600,00	5.900,00
-----	risorse non destinate	-----	-----	-----	-----
TOTALE ISTITUTI CONTRATTUALI (B)		160.084,68	168.601,46	159.718,44	159.718,44
Rif.	Incentivi NON soggetti a limite (C)	Utilizzi (€) Anno 2022	Utilizzi (€) Anno 2023	Utilizzi (€) Anno 2024	Utilizzi (€) Anno 2025
Art.80 c.2 lett.g) CCNL 16.11.2023	incentivi funzioni tecniche (art. 45 del D.lgs. n. 36/2023)	50.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00
Art. 70-ter CCNL 21.5.2018	risorse trasferite dall'Istat	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Art. 32, c.40 D.L. 269/2003	risorse istruttoria concessioni in sanatoria	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Art. 1 c.1091 L. 145/2018	incentivo potenziamento riscossione entrate	-----	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Art.57 c 3 septies D.L.n.104/2020	salario accessorio per dipendenti a tempo determinato eterofinanziati	-----	-----	-----	-----
TOTALE (C)		60.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00
TOTALE GENERALE (A+B+C)		290.111,19	349.824,81	340.941,79	340.941,79

4. Fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 18, commi 4, 5 e 6, per gli anni 2023, 2024 e 2025 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Funzionari incaricati di Elevate Qualificazioni è pari ad Euro 77.356,25, di cui:

- un importo pari ad euro 50.500,00 per la retribuzione di posizione complessiva;
- un importo massimo pari ad euro 22.625,00 per la retribuzione di risultato complessiva.

5. Si dà atto che le risorse di cui ai commi precedenti, sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 79, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, inteso come limite minimo inderogabile per effetto dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019.

6. Gli **eventuali risparmi** derivanti da **somme non utilizzate e non attribuite** in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo annualmente destinato alla performance organizzativa ed individuale e confluiscono, in sede di liquidazione, nelle corrispondenti premialità.

Art. 20

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

(art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 16/11/2022)

1. La misurazione e la valutazione delle performance viene attuata nel rispetto dei criteri di cui al **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato dal Comune di AVIGLIANO con DGC n.54 del 28/04/2021, come confermato con DGC n.74 del 05.07.2022 e con DGC n.82 del 30.06.2023 nel rispetto delle disposizioni previste dal D.lgs. n.150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017.

2. Alle risorse all'uopo destinate vengono aggiunte le **economie degli anni precedenti**, oltre **eventuali risparmi** derivanti da **somme non utilizzate e non attribuite** in sede di liquidazione degli istituti contrattuali.

Art. 21

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 81 CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze ed ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati, conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 80, comma 2 del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. Le Parti concordano che la misura di detta maggiorazione sia **pari al 30%** del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. Tale maggiorazione trova copertura all'interno delle risorse destinate alla incentivazione della performance individuale.

4. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale** massima di **personale** nella fascia valutativa più elevata cui tale maggiorazione può essere attribuita è del **5%** del personale (con arrotondamento all'unità superiore), sulla base dei criteri stabiliti dal **Sistema di misurazione e valutazione della performance** approvato dall'Ente.

5. La maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti che, in applicazione del vigente sistema di valutazione della performance dell'Ente, si attestino nel range valutativo più elevato ai fini dell'erogazione dell'incentivo.

6. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

7. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" ~~di cui al successivo art. 11~~, viene suddiviso tra i dipendenti con la formula di cui all'esempio che segue:

$$\text{Maggiorazione totale} = [(\sum \text{premi}) / (\sum \text{dip})] \times 30\% \times [5\% (\sum \text{dip})]$$

$(\sum \text{premi})$ = quota fondo performance individuale da ripartire

$(\sum \text{dip})$ = n. dipendenti valutati positivamente

$(Pmp-c)$ Premio medio pro-capite = premio medio su cui applicare il 30%

$(Mp-c)$ Maggiorazione pro-capite = $(Pmp-c) \times 30\%$

Maggiorazione totale = $(Mp-c) \times 5\%$

ESEMPIO:

Dati:

▪ $(\sum \text{premi})$ = quota fondo performance individuale da ripartire = 20.000

▪ $(\sum \text{dip})$ n. dipendenti valutati positivamente = 20

Calcolo:

❖ $(Pmp-c)$ Premio medio pro-capite = $\sum \text{premi} / (\sum \text{dip}) = 20.000 / 20 = \underline{1.000}$

❖ $(Mp-c)$ Maggiorazione pro-capite (a favore dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate) =

$(Pmp-c) * 30\% = 1.000 * 30\% = \underline{300}$

❖ Maggiorazione totale = $(Mp-c) * \% \text{ dipendenti } (20 \text{ dipendenti} * 5\%) = 300 * 1 = \underline{300}$

8. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 22

Disciplina delle Elevate Qualificazioni

(artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022)

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Elevate Qualificazioni (E.Q.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.

2. Le parti prendono atto che il Comune di Avigliano:

- ha provveduto a definire l'assetto dell'area delle Posizioni Organizzative (Elevate Qualificazioni), in attuazione dell'art. 13, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018;
- con DGC n. 53 del 21 maggio 2019 ha approvato il nuovo Regolamento in materia di graduazione, conferimento e revoca degli Incarichi di Posizione Organizzativa;
- con DGC n. 35 del 23 marzo 2021 è stato approvato un nuovo REGOLAMENTO sui CRITERI GENERALI per il CONFERIMENTO e la REVOCA degli Incarichi di Posizione Organizzativa e per la GRADUAZIONE della Retribuzione di Posizione (Art. 13 e seguenti del CCNL Funzione Locali del 21 maggio 2018);
- con verbale N.1 del Nucleo di Valutazione in data 24 marzo 2021, sulla base del citato Regolamento, è stata effettuata la Graduazione e la Pesatura delle Posizioni Organizzative del Comune di Avigliano, approvata con DGC n. 37 del 25 marzo 2021.

2. Le parti prendono atto che nell'ambito delle citate disposizioni regolamentari ed amministrative ogni riferimento alle Posizioni Organizzative è da ritenersi riferito alle Elevate Qualificazioni e, pertanto, ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 16/11/2022, gli incarichi di Posizione Organizzativa conferiti secondo la precedente disciplina proseguono fino a naturale scadenza, ossia

alla scadenza prevista nel relativo Decreto di assegnazione, essendo nell'attuale fase automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 23

Retribuzione di risultato dei Titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni

(art. 7, comma 4, lettera u, v) e art. 17 CCNL 16/11/2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.: in particolare, come indicato al sopra riportato art. 18 comma 4, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato Funzionari incaricati di Elevate Qualificazioni è pari ad Euro **77.368,25**, di cui:

- un importo pari ad euro **50.500,00** per la **retribuzione di posizione complessiva**;
- un importo massimo pari ad euro **22.625,00** per la **retribuzione di risultato complessiva**;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO dedicata alla Performance e sulla base dei criteri di giudizio contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente;

c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato con le modalità indicate al successivo articolo.

Art. 24

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, lettera j CCNL 16/11/2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, le parti sono chiamate a definire la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti pubblici;
- i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003, il quale prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

- gli incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- la liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992).

3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano attribuiti a titolari di Elevate Qualificazioni, la relativa retribuzione di risultato **è ridotta** come segue:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre 7.000 euro	12,00%

4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Elevate Qualificazioni.

Art. 25

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento:

- di attività **disagiate** e/o
- di attività **esposte a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o
- di attività implicanti il **maneggio di valori**.

2. Destinatari della indennità per le condizioni di lavoro sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative. La misura di tale indennità, nei limiti della specifica disponibilità prevista in sede di contrattazione decentrata per ciascun anno ed entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL (da Euro 1,00 a Euro 15), è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come di seguito:

- in 1,50 euro per le attività **disagiate**
- in 2,00 euro per le attività **rischiose**
- da 1,00 ad 2,50 euro per le attività di **maneggio valori**

3. Per **attività disagiate** si intendono quelle individuate dal presente contratto decentrato che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

4. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato / spezzato, orario multiperiodale, etc.);
- esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

5. Partecipano alla liquidazione della indennità per **attività disagiate** i dipendenti comunali

appartenenti ai seguenti servizi:

- ❖ **N.2 dipendenti addetti** ai Servizi sociali, per le causali di cui alla lettera d) ed alla lettera e);
- ❖ **N.4 dipendenti addetti** ai Servizi tecnici esterni per le causali di cui alla lettera a) ed alla lettera e) del sopraccitato comma 4.

5. Per **attività rischiose** si intendono quelle individuate dal presente contratto decentrato, con riferimento in particolare a quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

6. In particolare, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

7. Partecipano alla liquidazione della presente indennità i dipendenti comunali appartenenti ai seguenti servizi:

- ❖ **N.4 dipendenti addetti** ai Servizi tecnici esterni per le causali di cui alla lettera c), alla lettera d) ed alla lettera e) del sopraccitato comma 6.

8. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, nei limiti della capienza all'uopo prevista per ciascun anno in sede di destinazione delle risorse del salario accessorio, possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 secondo il seguente prospetto:

- a. PER UN MANEGGIO VALORI FINO ad euro 5.000,00 COMPRESI ALL'ANNO, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari ed **€ 1,00**
- b. PER UN MANEGGIO VALORI FINO ad euro 10.000,00 COMPRESI ALL'ANNO, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari ed **€ 2,00**
- c. PER UN MANEGGIO VALORI OLTRE euro 10.000,00 ALL'ANNO, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari ed **€ 2,50**

9. Partecipano alla liquidazione della presente indennità i dipendenti addetti ai seguenti servizi comunali:

- **N.1 Agente Contabile** (Economo)

10. Le risorse per la remunerazione delle indennità condizioni lavoro sono così quantificate:

Indennità	N. addetti	Importo Giornaliero (Euro)	Giorni lavorativi annui stimati	Totale (Euro)
Indennità di rischio	4	2,00	270	2160,00
Indennità di disagio	6	1,50	260	2.340,00
Economo	1	2,50	220	550,00
Totale				5.050,00

11. Ciascun responsabile di Settore all'inizio di ogni anno dispone con proprio atto lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori da parte del personale assegnato, con

assunzione di responsabilità per quanto attestato. La liquidazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata nel rispetto delle norme dei CCNL, sulla base delle informazioni comunicate all'Ufficio personale.

Art. 26
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento dei compiti di specifiche responsabilità di seguito indicate alla Tabella 1 del comma 4, attribuite con atto formale, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, né mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. L'istituto rappresenta, invece, una opportunità per gratificare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità, trattandosi di figure professionali specialistiche portatrici di competenze elevate e/o innovative, legate al **possesso di titoli di studio particolarmente qualificati** ovvero al possesso di particolari abilitazioni professionali.

4. Pertanto, l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità può essere riconosciuta esclusivamente ai dipendenti dell'Ente che assumano uno o più dei seguenti ruoli/funzioni:

N.	Tabella 1 - Ruoli/Funzioni che danno titolo all'indennità per specifiche responsabilità
1	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale.
2	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.
3	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti assegnati al responsabile dei Tributi.
4	Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti formalmente e direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, PON FESR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto.
5	Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP (Responsabile unico di progetto) o di Responsabile di Fase in procedimenti complessi, come individuati dal Codice dei Contratti pubblici.
6	Specifiche responsabilità (Responsabile della protezione dati - RDP interno) derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679).
7	Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi dei quali sia nominato Responsabile istruttore (per almeno il 50% dei procedimenti del Settore di appartenenza).
8	Specifiche responsabilità da affidare al personale addetto in via prevalente ai servizi di protezione civile.
9	Deleghe di firma e/o di funzione (Servizi e/o Uffici).
10	Specifiche responsabilità derivanti dall'essere componente di commissioni di gara di appalto (esclusi gli affidamenti diretti) e/o di manifestazioni di interesse e/o di concorso e/o di selezioni pubbliche.
11	Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale.

5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati

dal rispettivo Responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale, sentito il Segretario comunale.

6. L'attribuzione dell'indennità si sviluppa attraverso il seguente percorso operativo.

- a) Il Responsabile di ogni Settore, che agisce con i poteri del privato datore di lavoro, provvede con proprio atto all'individuazione del personale che, nell'ambito della funzione rivestita, svolga uno o più dei suddetti ruoli che comportano l'esercizio di particolari responsabilità.
- b) L'attribuzione del punteggio è proporzionata su criteri di natura quantitativa/qualitativa.
- c) All'interno delle specifiche responsabilità individuate viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.

7. Ai dipendenti individuati con atto formale e destinatari di specifiche responsabilità, nell'ambito del ruolo svolto, viene erogata una sola indennità, sulla base dei seguenti criteri e punteggi:

Tabella 2 - CRITERI di responsabilità (quantitativa e qualitativa)		Livello		PUNTEGGIO
responsabilità di processo erogativo (atti di accertamento e/o atti di liquidazione/pagamenti)	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
responsabilità di procedimenti amministrativi e/o istruttorie di particolare complessità implicanti il possesso di elevata professionalità e conoscenze specialistiche, concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
supporto al Responsabile di Settore nelle attività di coordinamento, programmazione e pianificazione	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
responsabilità di attuazione operativa (se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale)	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
capacità di sostituire i responsabili di struttura organizzativa in casi di assenza e/o impedimento	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
responsabilità di controllo	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
supporto al Responsabile di Settore nelle attività di organizzazione e gestione (di risorse umane e/o strumentali e/o finanziarie)	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
attività implicanti relazioni di rilievo esterno, con Enti, Istituzioni e Organi esterni	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
attività amministrativa implicante funzioni di verifica tecnico-amministrativa	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
responsabilità connesse a competenze specialistiche e professionali legate al possesso di titoli di studio particolarmente qualificati ovvero al possesso di particolari abilitazioni professionali	Basso	5	-----	
	Medio	7		
	Alto	10		
Totale				-----

Tabella 3 - Importo indennità					
Area Funzionari ed EQ	Importo/Criteri				
	€ 4.000,00	€ 3.000,00	€ 2.000,00		
	Tra 80 e 100	Tra 70 e 79	Tra 50 e 69		
Area Istruttori	Importo/Criteri				
	€ 3.000,00	€ 2.000,00	€ 1.500,00	€ 1.000,00	€ 500,00
	Tra 90 e 100	Tra 80 e 89	Tra 70 e 79	Tra 60 e 69	Tra 50 e 59
Area Operatori esperti	Importo/Criteri				
	€ 700,00	€ 500,00	€ 300,00	€ 200,00	
	Tra 90 e 100	Tra 76 e 89	Tra 66 e 75	Tra 50 e 65	
Area Operatori	Importo/Criteri				
	€ 300,00	€ 200,00	€ 100,00		
	Tra 80 e 100	Tra 70 e 79	Tra 50 e 69		

8. Nel rispetto dei citati criteri ed ai fini della relativa attribuzione, il Responsabile del Settore di appartenenza, sulla base dei sopra elencati criteri, assegna il punteggio al personale individuato, il quale deve obbligatoriamente rivestire uno o più dei ruoli declinati nella Tabella 1 di cui al comma 4 del presente articolo.

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno e possono essere erogate mensilmente.

10. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.

11. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al collaboratore e al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità costituisce condizione essenziale per il riconoscimento dell'indennità.

12. Pertanto il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità, previa comunicazione dei Responsabili, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

13. Qualora il badge assegnato in sede di contrattazione decentrata non risulti sufficiente, esso viene ripartito tra i Settori interessati attraverso apposito verbale concordato in sede di Conferenza dei relativi Responsabili, con il parere del Segretario Generale ed in proporzione dei dipendenti individuati, aventi diritto all'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022.

14. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità - a carico del Fondo risorse decentrate - delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.

15. Gli effetti di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo e a valere per gli incarichi conferiti entro il 31° gennaio 2024.

16. L'Aran (Orientamento Applicativo CFL 85 del 28/09/2020) ha precisato che non si possono far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo alla indennità in oggetto. Pertanto per il solo anno 2023 trovano applicazione i criteri e gli importi (esclusa l'applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018) delle indennità già individuati con atto formale sulla base del CCDI sottoscritto in data 30.11.2022.

17. Si ribadisce che la individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata e non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito delle particolari funzioni individuate dalla Tabella 1 di cui al comma 4 del presente articolo, le uniche che danno titolo al compenso di cui trattasi.

18. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

Art. 27 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL 16.11.2022)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 10 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

7. Le parti concordano che le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità saranno le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	4	C	Ufficiali di stato civile
Servizi Sociali	2	D	Psicologa / Assistente Sociale
Agenti di Polizia locale	8	C	Agente di polizia locale

Art. 28
Definizione delle modalità e dei criteri
per il riparto degli Incentivi delle funzioni tecniche
(art. 45 D.lgs. 36/2023)

1. Il presente articolo disciplina le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo art. 45 del "Codice dei Contratti Pubblici", approvato con decreto legislativo D.lgs. 31 marzo 2023, n.36. La relativa disciplina prevede che [...] 2. *Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, **in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento.** Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a *servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione.* [...] 3. *L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono **comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione.** I **criteri** del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo sono stabiliti dalle stazioni appaltanti [...].**

3. Criteri e modalità di riparto dell'incentivo per LAVORI.

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Importo lavori posta a base di gara	Percentuale (%)
fino a euro 1.000.000,00	2%
da euro 1.000.001,00 fino a euro 2.000.000,00	1,90%
da euro 2.000.001,00 fino a euro 3.000.000,00	1,80%
da euro 3.000.001,00 fino a euro 4.000.000,00	1,70%
da euro 4.000.001,00 fino a alla soglia comunitaria	1,60%
oltre la soglia comunitaria	1,5%

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale (%)
Responsabile unico di Progetto (RUP)	32
Programmazione della spesa per investimenti	3
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili (di fase) e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	10
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	10
Redazione del progetto esecutivo	10
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dei lavori	10
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	2
Regolare esecuzione	4
Collaudo statico (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti sono corrispondentemente riparametrate.

4. Criteri e modalità di riparto dell'incentivo per **SERVIZI e FORNITURE**.

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi e forniture	Percentuale (%)
fino a euro 1.000.000,00	2%
da euro 1.000.001,00 fino a euro 2.000.000,00	1,90%
da euro 2.000.001,00 fino a euro 3.000.000,00	1,80%
da euro 3.000.001,00 fino a euro 4.000.000,00	1,70%
da euro 4.000.001,00 fino a alla soglia comunitaria	1,60%
oltre la soglia comunitaria	1,5%

Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione, qualora non nominato di fatto è il responsabile del settore.

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale %
Responsabile unico di Progetto (RUP)	35
Programmazione della spesa per investimenti	5
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili (di fase) e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15
Redazione del progetto/Relazione descrittiva	15
Predisposizione dei documenti di gara	10
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10
Regolare esecuzione	10

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

5. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il soggetto responsabile tiene conto:

1. del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
2. della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
3. della competenza e professionalità dimostrate;
4. della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

6. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.

7. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del soggetto responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.

8. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza sono esclusi dall'incentivazione.

9. Criteri e modalità di attribuzione dell'incentivo.

L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il soggetto responsabile tiene conto:

1. del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
2. della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
3. della competenza e professionalità dimostrate;
4. della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.

La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del soggetto responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.

In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza sono esclusi dall'incentivazione.

10. Assegnazioni coincidenti di più attività.

Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 1% sulla percentuale minore:

1. svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42 del Codice);
2. effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116 del Codice);

3. espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114 del Codice);
4. effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

11. Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei tempi di esecuzione o dei costi:

TABELLA A		
Tipologia di incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
1 - Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40 % del tempo contrattuale	30%
	Dal 40% al 70% del tempo contrattuale	50%
	Dal 70% al 100% del tempo contrattuale	70%
	Oltre il 100% del tempo contrattuale	100%
2 - Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21 al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Dal 40% al 60 % dell'imposto contrattuale	60%
	Oltre il 60% dell'importo contrattuale	100%

Art. 29

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(art 7 comma 4 lett. g)

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019), la cui disciplina deve essere contenuta in apposito regolamento comunale. La norma testualmente recita: *1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5%, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.*

2. Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile del Settore Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.

3. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.

4. Trattandosi di un obiettivo di performance organizzativo del servizio delle entrate, le parti convengono sulla correlazione tra incentivi distribuiti e indennità di risultato per le E.Q., nonché sulla correlazione tra incentivi distribuiti e performance individuale per il restante personale, applicando i seguenti scaglioni, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, per la riduzione dell'indennità di risultato per le E.Q., e del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti:

Incentivi collegati alla Performance (indennità risultato / performance individuale)	
Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre 7.000 euro	12,00%

5. Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati, applicando le seguenti percentuali massime:

- ❖ Funzionario Responsabile del settore tributi/entrate 35%
- ❖ Funzionario Responsabile del tributo 35%
- ❖ Personale addetto all'accertamento 15%
- ❖ Collaboratori amministrativi 15%

6. Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento: in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

Art. 30

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL del 16.11.2022 per gli importi preventivati.

2. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- A. incentivi **funzioni tecniche** (art. 45 D.lgs. 36/2023);
- B. incentivi per il **settore entrate** derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- C. risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'**ISTAT** (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- D. risorse destinate al compenso per il **processo tributario** in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992;
- E. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle **concessioni in sanatoria**, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003, convertito nella legge 326/2003);
- F. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'**art. 43 della legge n. 449/97**.

3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente o di chi è formalmente incaricato di sostituirlo.

4. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

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

5. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

6. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

7. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

8. Per il triennio 2023 - 2025 le risorse si quantificano nell'importo presunto sotto riportato:

Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista (euro)
incentivi funzioni tecniche	art. 45 D.lgs. 36/2023	80.000,00 euro
incentivi per il settore entrate	art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018	10.000,00 euro
incentivi ISTAT	art.70 ter CCNL 21.05.2018	5.000,00 euro
Incentivi concessioni in sanatoria	art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003	5.000,00 euro
Totale		100.000,00

9. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

10. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo, essi verranno debitamente integrati nel fondo risorse decentrate, attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 31

Compensi Istat

(art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 32

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria ad incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

(art. 80 comma 2 lettera h) CCNL 16.11.2022)

1. Si riportano preliminarmente le disposizioni contrattuali in materia.

Art. 80, comma 2 lettera h) CCNL 16.11.2022: (...) 2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: (...) h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.

Art. 67, comma 3, lett. f): (...) 3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: (...) f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati.

Art. 54, CCNL 14/9/2000: 1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

2. Trattandosi di risorse variabili che concorrono al limite di cui all'art. 23 del d.lgs. 75/2017 del salario accessorio, in quanto provenienti da entrate interamente acquisite al bilancio comunale che concorrono al finanziamento delle spese correnti, le Parti concordano di destinare all'incentivazione dei messi notificatori, solo fino a concorrenza del suddetto limite del salario accessorio, una quota parte del 70% del rimborso spese di notificazione effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

3. Tale quota finanzia specifici obiettivi aggiuntivi di produttività a favore dei messi notificatori. Per tale ragione condizioni per l'erogazione dell'incentivo sono:

a) il rispetto del limite di cui all'art. 23 del d.lgs. 75/2017

b) il raggiungimento del seguente obiettivo di produttività: notificazione degli atti ricevuti dall'amministrazione finanziaria nel rispetto del termine decadenziale ivi previsto ed in ogni caso entro e non oltre tre giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione della richiesta dell'Amministrazione finanziaria al protocollo dell'Ente.

4. La liquidazione di tale incentivazione, nel rispetto delle condizioni sopra indicate, avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i mesi notificatori, in proporzione alle notifiche effettuate, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di Settore.

Art. 33

Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h) art. 82 CCNL)

1. Le parti, pur condividendo appieno il valore e l'utilità degli istituti di welfare integrativo aziendale, ritengono che tale strumento possa essere attuato, compatibilmente con l'esclusione normativa esplicita dal limite di cui all'art. 23 del d.lgs. 75/2017 del salario accessorio, nel limite delle risorse finanziarie aggiuntive che dovessero essere rese in futuro disponibili dall'amministrazione comunale.

TITOLO VI – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 34

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. Ai sensi dell'art. 95 del CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano esclusivamente al personale della Polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022 ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale - del CCNL del 21.05.2018.

Art. 35

Indennità di funzione

(art. 80 comma 2 lettera f) e art.97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità ed erogato mensilmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del territorio comunale;
- b) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità vengono individuate con atto formale del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- c) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- d) l'importo delle singole indennità è determinato nei limiti delle risorse disponibili assegnate in sede di contrattazione decentrata, alla luce delle seguenti posizioni di lavoro, rappresentate dai gradi rivestiti, e dei corrispondenti valori economici, astrattamente determinabili come segue:

Area di inquadramento	Ruolo e Grado rivestito	Importo annuo (euro)
Funzionario	<u>Vice Comandante - Maggiore</u>	4.000,00
Funzionario	<u>Vice Comandante - Capitano</u>	3.500,00
Funzionario	<u>Tenente</u>	3.000,00
Istruttore	<u>Ispettore Superiore</u>	2.000,00
Istruttore	<u>Ispettore Capo</u>	1.500,00
Istruttore	<u>Ispettore</u>	1.000,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di

effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

4. L'indennità di cui al presente articolo **è cumulabile**:

- a) con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (*indennità di pubblica sicurezza*, come in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 [v. RAL 221]);
- c) con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI.

5. L'indennità di cui al presente articolo **non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità, previa comunicazione del Comandante, corredata dagli atti formali di attribuzione dell'indennità.

Art. 36

Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL 16.11.2022)

1. La disciplina generale dell'istituto prevede che gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie.

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

3. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.30 del CCNL 16.11.2022, cui si rinvia.

4. In sede di contrattazione integrativa viene eventualmente determinata l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

5. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 in sede di contrattazione decentrata è, altresì, possibile riconoscere la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

6. Nel Comune di Avigliano **tale indennità NON trova applicazione nel triennio 2023-2025.**

7. Le Parti si riservano di valutare in futuro l'attivazione della turnazione nell'ambito del servizio di Polizia Locale, demandano all'amministrazione di determinarne periodi e decorrenze.

Art. 37

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(art. 98 CCNL 16.11.2022)

(Risorse variabili soggette al limite)

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le Parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio¹;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta comunale, può provvedere alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

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

Art. 38

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) e art. 100 CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività di servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'importo di detta indennità è determinato in **euro 4,50 lordi giornaliere**, ed è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per almeno il 50% delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- b) dalla attestazione del Comandante in merito all'elenco del personale che ha svolto servizio esterno nel mese di riferimento.

¹ Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presente articolo è **cumulabile**:

- a) con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (*indennità di pubblica sicurezza*, come in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 [v. RAL 221]);
- c) con l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022;
- d) con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI.

8. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante / Responsabile del relativo Settore, da comunicare al Servizio Personale, *con indicazione dell'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno*, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio all'esterno, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata mensilmente, con eventuale conguaglio a consuntivo dell'anno di riferimento.

Art. 39

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

(art. 56 ter del CCNL 21.5.2018)

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale ivi impegnato, compresi i titolari di E.Q., un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. In particolare, per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- (eventuale) regolamento comunale (da adottarsi previa informazione alle OO.SS. e alla RSU).

3. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

4. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

5. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

TITOLO VII - *NORME FINALI*

Art. 40

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
4. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
5. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
6. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022	
DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse STABILI	
unico importo consolidato anno 2017 - (art. 67 c.1 ccnl 21.5.2018) - come certificato dall'organo di revisione contabile	218.843,61
RIA e assegni ad personam personale cessato - art. 67, comma 2, lett. c) antecedenti	41.467,71
RIA e assegni ad personam personale cessato - art. 67, comma 2, lett. c) dal 01/01/2018 al 2021	7.545,50
RIA e assegni ad personam personale cessato - art. 67, comma 2, lett. c) 2022 x 2023	3.664,57
eventuali risorse riassorbite (art. 2, c. 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	-
oneri trattamento economico del personale trasferito (quota obblighi di legge)	-
oneri trattamento economico del personale trasferito (quota scelte dell'ente)	-
riduzioni stabili del fondo per lavoro straordinario	-
maggiori trattamenti economici per incremento stabile delle dotazioni organiche	-
trattamento economico accessorio del personale stabilizzato (art. 20, d.lgs. 75/2017)	-
DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015 (ART. 9, COMMA 2BIS D.L. 78/2010)	-34.863,89
TOTALE risorse STABILI	236.657,50
Risorse VARIABILI soggette a LIMITAZIONE	
sponsorizzazioni, accordi collaborazione, ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001)	-
recupero evasione IMU - (art. 4, c.3, CCNL 2000-2001; art. 3, c. 57, l.662/1996, art. 59, c.1, lett. p), d.lgs 446/1997)	-
integrazione 1,2% - (art. 67, c.4, CCNL 21.5.2018)	-
messi notificatori - (art. 54, CCNL 14.9.2000)	-
personale delle case da gioco - (art. 63, c. 3, lett. g), CCNL 21.5.2018)	-
compensi una tantum (frazione di r.i.a.) per personale cessato (art. 67, c.3, lett. d), CCNL 21.5.2018)	1.156,38
conseguimento degli obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, CCNL 21.5.2018)	0
DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse VARIABILI soggette a LIMITAZIONE (art. 23, D.lgs. 75/2017)	1.156,38
TOTALE risorse STABILI e risorse VARIABILI	237.813,88
TOTALE fondo da assoggettare al LIMITE fondo anno 2016 - Art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2017	237.813,88
Limite fondo anno 2016	216.613,26
RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO PER RICONDUZIONE AL LIMITE ANNO 2016	21.200,62
Fondo ricondotto al limite 2016 (A)	216.613,26
Incrementi di parte stabile non assoggettati al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 - da CCNL 21/05/2018 e 16/11/2022	
Incremento di euro 83,20 su base annua per dipendente (in servizio al 31.12.2015) (art. 67, c. 2, lett. a - CCNL 21/05/2018)	4.409,60
(3b) differenze degli incrementi retributivi a regime per le progressioni orizzontali (art. 67, c. 2, lett. b - - CCNL 21/05/2018)	2.673,19
incremento 0,20% monte salari 2001 - (art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018) - vedi orientamento aran cfl 15 - - CCNL 21/05/2018)	3.619,46
CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. b): un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui	3.464,50

alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;	
CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. d): di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	2.777,97
CCNL 16/11/2022, ART. 79, COMMA 1bis: A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. - DAL 01/04/2023	5.429,78
TOTALE importi NON assoggettati a Limite come da CCNL 21/05/18 E 16/11/22 (B)	22.374,50
TOTALE FONDO DISPONIBILE (C) = (A+B)	238.987,76
Incrementi di parte variabile NON assoggettati al LIMITE di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 da disposizioni contrattuali 16/11/2022	
CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. b): un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5; - UNA TANTUM PER ANNO 2021 + 2022	6.929,00
CCNL 16/11/2022 - ART. 79, COMMA 3: In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL. - QUOTA FONDO	3.908,05
EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNO PRECEDENTE	
TOTALE incrementi NON soggetto al LIMITE rinvenienti da disposizioni contrattuali - CCNL (D)	10.837,05
TOTALE parziale (C+D)	249.824,81
Incrementi di parte variabile NON assoggettati al LIMITE di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 da disposizioni contrattuali 16/11/2022 e specifiche disposizioni di legge	
risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - (art. 15, c. 1, lett. k); art. 16, commi 4-5-6, dl 98/2011)	-
incentivi per funzioni tecniche - (art. 45 d. lgs. 36/2023)	80.000,00
ISTAT	5.000,00
sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT, ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001)	-
eventuali risparmi della gestione del fondo per lavoro straordinario - (art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.5.2018)	-
integrazione del fondo per trasferimenti di personale - (art. 67, c. 3, lett. k), CCNL 21.5.2018)	-
compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (art. 27, CCNL 14/9/2000)	-
incentivo per potenziamento riscossione entrate - (art. 1, c. 1091, l. 145/2018)	10.000,00
incentivi da condono edilizio - (art. 32, c.40, D.L. n. 269/2003 convertito in l. 326/2003)	5.000,00
TOTALE incrementi NON soggetto al LIMITE rinvenienti da disposizioni di legge e CCNL (E)	100.000,00
TOTALE complessivo del FONDO (F) = C+D+E	349.824,81
FONDO Incaricati di EQ - limite anno 2016	67.356,25
INCREMENTO fondo personale da CCDI	10.000,00
TOTALE fondo E.Q. ANNO 2023	77.356,25

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, per il Triennio 2023-2025.

Visti e richiamati:

- la **deliberazione** della **DGC n.138 del 24/11/2023**, ad oggetto **Linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Datoriale per la contrattazione collettiva decentrata integrativa - Triennio 2023/2025**;
- la **Determinazione N. 202 del 24/11/2023** del Responsabile del Settore II ad oggetto **“Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022”**;
- la **seduta in data 30.11.2023**, nel corso della quale le Parti Negoziali hanno sottoscritto l'**IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, **Parte GIURIDICA e Parte ECONOMICA** per il **Triennio 2023-2025**;
- la **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria** trasmessa al Revisore dei Conti del Comune di AVIGLIANO;

Atteso che

- il Revisore dei Conti in data **07.12.2023** ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta comunale con **deliberazione n. 144 in data 11.12.2023**, ha autorizzato il Presidente della delegazione di Parte Datoriale alla **sottoscrizione definitiva del CCDI** del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, siglato in data 30.11.2023, contenente **Parte GIURIDICA e Parte ECONOMICA** per il **Triennio 2023-2025**;

L'anno **2023**, il mese di **dicembre** il giorno **12** alle ore **11:00**, presso la sede del Comune di AVIGLIANO, le Parti negoziali composte da:

Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE (costituita con DGC n. 101 del 19/09/2023)

Presidente: Segretario Generale del Comune – Dott.ssa Clementina Gerardi P A []

Componente: Responsabile PO – Ufficio Finanziario – Dr.ssa Marirosa GALLICCHIO P A []

Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

CGIL TELESCA Maria P A []

CGIL COSTANTINO Valerio G. P A []

UIL SARACINO Rocco P A []

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. FP SABBATELLA Carmen P A []

CISL-FP PELLETTIERI Salvatore (delegato) P [] A

U.I.L. FPL VERRASTRO Giuseppe P A []

CSA ----- P [] A

Visto il CCNL delle Funzioni Locali 16/11/2022;

Sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del Personale dipendente del Comune di AVIGLIANO, **Parte GIURIDICA e Parte ECONOMICA** per il **Triennio 2023-2025**, siglato in data 30.11.2023.

Per l'effetto, i contenuti del presente verbale di contrattazione decentrata integrano e sostituiscono le corrispondenti disposizioni del CCDI sottoscritto nel Comune di Avigliano in data 30/11/2023.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Per la delegazione di Parte Datoriale:	Per la delegazione di Parte Sindacale:
Presidente 	OO.SS. Territoriale C.G.I.L. FP 
Componente 	OO.SS. Territoriale CISL-FP 
	OO.SS. Territoriale U.I.L. FPL 
	OO.SS. Territoriale CSA 
	R.S.U. Aziendale CGIL 
	R.S.U. Aziendale CGIL 
	R.S.U. Aziendale UIL 