

# COMUNE DI STRAMBINO

*Città Metropolitana di Torino*

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE PARTE NORMATIVA AI SENSI DEL CCNL DEL 16.11.2022 E UTILIZZO DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 80 DEL CCNL DEL 16.11.2022 ANNO 2023

Premesso che:

- a) in data 09.11.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale dipendente parte normativa ai sensi del CCNL del 16.11.2022 e utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022 - anno 2023;
- b) in data 10.11.2023 prot. 12698 l'ipotesi di C.C.D.I. con allegata la relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa al Revisore dei conti;
- c) in data 14.11.2023 ns. prot. 12760 è pervenuto il parere favorevole senza rilievi trasmesso dal Revisore dei Conti ;
- d) in data 16.11.2023 la Giunta Comunale, con deliberazione n. 146 del 16.11.2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Addì, 23.11.2023 presso la sede del Comune di Strambino si sono incontrati i signori:

### **Per la delegazione di parte pubblica:**

Segretario Comunale - Andronico Dr.ssa Elena

Responsabile del Servizio Amministrativo – Daniela Domenica Dellutri

Responsabile del Servizio Finanziario –Cinzia Maria Brunetto Prando

### **Per la delegazione di parte sindacale:**

C.G.I.L. FP - Torsello Consuelo

~~C.I.S.L. FP – Truffa Diego~~

~~U.I.L. FPL – Osella Paolo~~

~~R.S.U. – Bellono Corrado~~

R.S.U. – Cordera GianFranco

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DIPENDENTE  
PARTE NORMATIVA AI SENSI DEL CCNL DEL 16.11.2022  
E UTILIZZO DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 80 DEL CCNL DEL 16.11.2022  
ANNO 2023**

**Art. 1 - Oggetto ed obiettivi**

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 a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

**Art. 2 - Ambito di applicazione**

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Strambino con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinato.

**Art. 3 - Durata – Revisione**

Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

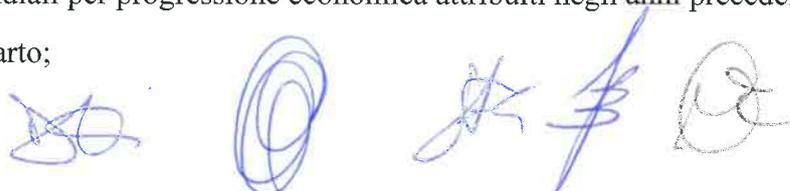
A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

Il presente CCDI ha durata annuale dal 01.01.2023 al 31.12.2023 per quanto concerne l'utilizzo delle somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022).

**Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:

- differenziali stipendiali per progressione economica attribuiti negli anni precedenti
- indennità di comparto;



Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche all'interno delle Aree, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### **Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

Le parti concordano, come previsto dall'art. 80 c. 3 del CCNL 16.11.2022, di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2 del medesimo art. 80, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate - risorse variabili) del CCNL 16.11.2022, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

#### **Art. 6 - Criteri per l'erogazione del compenso premiale al personale dipendente (performance organizzativa ed individuale)**

Le parti danno atto che è stata adottata la metodologia di valutazione delle prestazioni approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 31.10.2018

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

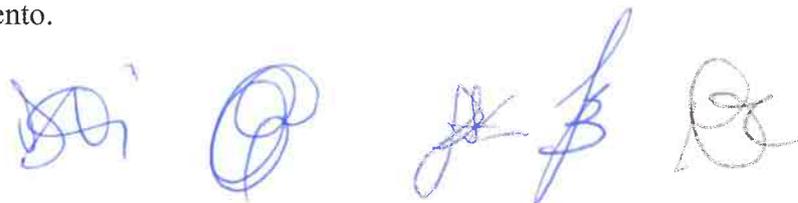
Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

La quantificazione del compenso per la remunerazione della performance al personale dipendente non titolare di Posizione di EQ all'interno delle fasce di merito è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale o che non hanno prestato servizio per l'intero anno verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di lavoro prestato.

Il compenso relativo alla performance individuale non sarà erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno non hanno prestato servizio per oltre il 50% dei giorni lavorativi. Nel computo delle assenze non si tiene conto delle astensioni obbligatorie per maternità, delle assenze per infortunio sul lavoro, delle assenze per gravi patologie che richiedono terapie salvavita e delle assenze riconosciute ai sensi della Legge 104/92.

I dipendenti che in occasione della valutazione annuale ottengono un punteggio insufficiente e pertanto collocati in Fascia E della Metodologia di valutazione adottata dall'Ente (corrispondente a valutazioni inferiori al 70%) non hanno diritto a percepire i compensi relativi alla performance nell'anno di riferimento.



### **Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)**

Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate viene attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura pari al 30% del valore medio *pro capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione viene attribuita ad n.1 dipendente con la miglior votazione, purché superiore a 95%.

### **Art. 8 - Quantificazione differenziali stipendiali per progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16.11.2022)**

A norma dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, l'attribuzione di differenziali stipendiali ai fini della progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Per l'anno 2023 le parti stabiliscono che vengono destinate le seguenti risorse:

	N° dipendenti in servizio all'01.01.2023	Importo DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO 2023
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	4 (+ 1 dipendente di altro Ente in Convenzione)	1.600,00 n. 1 progressione
ISTRUTTORI	15	2.250,00 n. 3 progressioni
OPERATORI ESPERTI	2	650,00 n. 1 progressione
OPERATORI	1	-
<b>TOTALE 2023</b>		<b>€ 4.500,00</b>

### **Art. 9 - Criteri per l'attribuzione delle Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16.11.2022)**

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (ora differenziali stipendiali a seguito di Progressioni economiche all'interno delle Aree) sono stati riapprovati nel CCDI anno 2021 sottoscritto in data 09/12/2021 su proposta delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU.

Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente, come previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. n.165/2001, e art. 23 e 62 del D.lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La progressione economica all'interno dell'Area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente.

Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato presso altri Enti, in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la progressione, in possesso del requisito di un periodo minimo di

permanenza nella posizione economica in godimento pari a 2 anni (maturati anche presso altri Enti) alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Il personale che ha ottenuto la progressione economica a partire dal 2021 non potrà partecipare ad ulteriori progressioni economiche per almeno 4 anni.

Concorre all'attribuzione della progressione il personale che ha ottenuto una media almeno pari a 80 punti e che presenta domanda di partecipazione alla graduatoria per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali dell'anno di riferimento.

Il personale appartenente all'Area per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria di Area.

In forza del CCDI anno 2021 sottoscritto in data 09/12/2021 la parti concordano che, per ciascuna Area, la progressione economica verrà riconosciuta a chi ha ottenuto il punteggio maggiore derivante dai parametri come di seguito specificato, sino ad esaurimento delle risorse disponibili:

**PUNTEGGIO MASSIMO TOTALE: 100 PUNTI DI CUI**

- **punteggio medio** riportato nelle schede annuali di valutazione dei tre anni antecedenti l'anno in cui si effettua la progressione. Si considerano le valutazioni presso qualsiasi Ente nella categoria per la quale vengono effettuate le progressioni: **70% del punteggio**
- **esperienza maturata**: peso **15% del punteggio**. Vengono presi in considerazione sino ad un massimo di 20 anni di anzianità di servizio alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. Pertanto viene attribuito un punteggio di 0,75 per anno di servizio. Si considera 1 anno intero solamente se il dipendente ha prestato servizio per almeno 6 mesi. Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
- **Numero di progressioni effettuate**: peso **15 % del punteggio**, che inciderà in maniera inversamente proporzionale come di seguito dettagliato:

AREA OPERATORI MAX 5	AREA OPERATORI ESPERTI MAX 5	AREA ISTRUTTORI MAX 5	AREA FUNZIONARI ED EQ MAX 6
0= 15 punti	0= 15 punti	0= 15 punti	0= 15 punti
1= 12 punti	1= 12 punti	1= 12 punti	1= 12,5 punti
2= 9 punti	2= 9 punti	2= 9 punti	2= 10 punti
3= 6 punti	3= 6 punti	3= 6 punti	3= 7,5 punti
4= 3 punti	4= 3 punti	4= 3 punti	4= 5 punti
5= 0 punti	5= 0 punti	5= 0 punti	5= 2,5 punti
			6= 0 punti

A parità di punteggio verrà data la seguente priorità

- a chi ha conseguito la miglior valutazione nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione
- in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

Sono esclusi dalla selezione per l'attribuzione della progressione economica i dipendenti che in uno dei tre anni presi in considerazione abbiano:



- ottenuto un punteggio insufficiente e pertanto collocati in Fascia E della Metodologia di valutazione adottata dall'Ente (corrispondente a valutazioni inferiori a 70 punti)
- avuto un procedimento disciplinare superiore al richiamo scritto.

**Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrato dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022)**

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni, indipendentemente dalla categoria di appartenenza

Le parti definiscono i seguenti criteri per il riconoscimento di specifica indennità per condizioni di lavoro e i relativi compensi:

A) **Rischio.** Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Le parti danno atto che non sussiste la fattispecie.

B) **Disagio.** Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Tra le prestazioni lavorative che causano disagio e che danno diritto alla relativa indennità viene confermata la fattispecie "mansioni plurime", con la seguente casistica:

- Orario di lavoro ordinario da espletarsi in più Servizi: indennità annua pari a € 2,30 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività

C) **Maneggio valori**

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono maneggiati dall'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate mensilmente dagli agenti contabili, con i relativi importi:

Gli importi dell'indennità spettanti sono stabiliti come segue:

Indennità giornaliera	Valori trattati – Importi maneggiati giornalieri	
€ -		Fino a € 500,00
€ 1,00	Da € 500,01	A € 3.000,00
€ 1,55	Da € 3.000,01	

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cassa.

Nulla è dovuto per la riscossione di somme non di competenza della Civica Amministrazione.

Non è da considerare valore quanto riscosso tramite POS.

Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori, indicando le effettive giornate.

Le parti danno atto che per allo stato attuale non sussiste la fattispecie.

### **Art. 11 - Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)**

Al personale delle Aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di posizioni di EQ, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

Viene riconosciuta tale indennità ai dipendenti formalmente incaricati con decreto del Sindaco del coordinamento dell'attività svolta dal personale del Servizio in assenza del Responsabile nominato.

L'importo di tale indennità viene quantificato in € 1.000,00 annui.

Le parti danno atto che per allo stato attuale non sussiste la fattispecie.

Inoltre, l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità è individuato per le Aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari nei seguenti casi:

- Qualifica di Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale
- Addetti all'Ufficio Relazioni con il pubblico

Al personale interessato, individuato con atto formale, spetta un'indennità annua lorda definita come segue e da corrispondere in un'unica soluzione. L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità compete in proporzione al tipo di orario.

Per il personale di Anagrafe, Stato Civile, Elettorale l'indennità è definita nella misura di :

- € 150 per coloro che svolgano funzioni standard rispetto alla delega attribuita (informazioni, emissione certificati, ricezione iscrizioni e variazioni, aggiornamento dati)
- € 300 per coloro che svolgano funzioni complesse rispetto alla delega attribuita (gestione completa delle pratiche, anche d'ufficio, compreso il provvedimento finale quando consentito dalla delega)

Per il personale addetto all'U.R.P., che svolge attività di sportello, l'indennità è definita nella misura massima di € 150 annui.

Tali compensi verranno liquidati entro il 31 marzo dell'anno successivo.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

### **Art. 12 – Indennità di funzione Polizia Locale (art. 97 del CCNL del 16.11.2022)**

Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Viene riconosciuta tale indennità ai dipendenti formalmente incaricati con decreto di nomina del Sindaco del coordinamento dell'attività svolta dal personale del Servizio in assenza del Responsabile nominato.

L'importo di tale indennità viene quantificato in € 1.000,00 annui.

Le parti danno atto che per allo stato attuale non sussiste la fattispecie.

### **Art. 13 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance**

Trovano applicazione i criteri approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 113 del 06.12.2018 ad oggetto "Approvazione sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente".

### **Art. 14 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi**

Trovano applicazione i criteri approvati con



- deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 20.04.2023 ad oggetto “*Approvazione criteri per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità al personale apicale*”;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 20.04.2023 ad oggetto “*Approvazione criteri generali per la selezione delle posizioni di elevata qualificazione ed il conferimento degli incarichi. Artt. 16,17,18,19, 20 del CCNL 16.11.2022*”.

**Art. 15 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m CCNL 16.11.2022)**

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;

**Art. 16 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL 16.11.2022)**

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 60 minuti sia al mattino che nella pausa pranzo rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Il personale è comunque tenuto a modulare l'utilizzo della flessibilità in modo da garantire la presenza negli orari di apertura al pubblico.

Il relativo recupero dovrà avvenire entro il mese di riferimento.

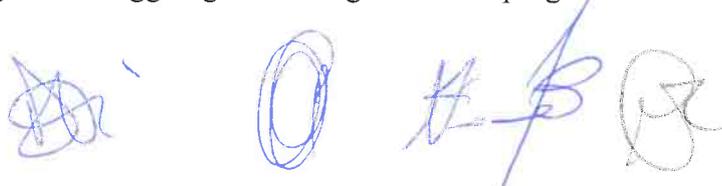
Si da atto che il Comune di Strambino ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 02.02.2023 il Piano delle pari opportunità che facilita l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

**Art. 17 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 16.11.2022)**

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'eventuale riduzione del Fondo per il trattamento accessorio del personale ai fini dell'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sarà oggetto di specifico accordo tra le parti.

**Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni. (articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022)**

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione di Elevate Qualificazioni è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q.



La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. Una valutazione inferiore a 70%, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato e determina la rivalutazione della E.Q.

3.L'importo di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni Responsabile è correlato alla pesatura effettuata dall'Organismo di Valutazione degli obiettivi specifici assegnati. La determinazione dell'importo da liquidare è proporzionale al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di Elevata Qualificazione.

Si da atto che per l'anno 2023 tale importo è quantificato in € 15.318,04 (su un totale € 60.755,00 come stabilito con deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 19.10.2023, pertanto superiore al 15% minimo dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato, previsto dal CCNL del 16.11.2023).

#### **Art. 19 - Turnazioni**

Le parti danno atto che non sussiste la fattispecie.

#### **Art. 20 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022)**

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa" per almeno 5 ore giornaliere.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

La misura dell'indennità è determinata in € 3 al giorno.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del servizio di polizia municipale, sentito il Segretario comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

Le parti danno atto che per l'anno 2023 non sussiste la fattispecie e che tale istituto entrerà in vigore dal 2024.

#### **Art. 21 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 del CCNL 16.11.2022)**

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

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; 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

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S..

La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Comunale di cui sopra è al lordo di oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente.

Nell'ambito delle destinazioni previste dall'98 del CCNL 16.11.2022, come sopra riportate, le parti concordano che l'Amministrazione comunale, qualora le condizioni economiche di bilancio lo

consentano, destini annualmente una somma finanziata coi proventi dell'art. 208 del Codice della Strada (D.Lgs n. 285/1992), al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio in favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale

Le parti danno atto che per l'anno 2023 non sussiste la fattispecie e che tale istituto entrerà in vigore dal 2024.

#### **Art. 22 - Trattamenti accessori previsti per legge**

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- Incentivi per funzioni tecniche: viene riconosciuto ai dipendenti l'incentivo per funzioni tecniche, come stabilito dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, secondo i criteri definiti dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 21/09/2017. La liquidazione delle FT avviene in un'unica fase con la liquidazione finale dei lavori – servizi e/o forniture.
- Incentivi per Gestione Entrate: viene riconosciuto ai dipendenti l'incentivo per gestione entrate, come stabilito art. 1, c. 1091 Legge n. 145/2018, secondo i criteri definiti dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 28/11/2019. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Tributi e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.

#### **Art. 23 - Formazione ed aggiornamento professionali**

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, destinando annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

I Responsabili dei Servizi titolari di EQ sono responsabili della formazione delle risorse umane loro assegnate.

#### **Art. 24 - Disciplina del lavoro straordinario**

Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.233,00.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

#### **Art. 25 - Destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art.79 del C.C.N.L. 16.11.2022, per le finalità previste all'art. 80, relative all'anno 2023**

La Delegazione di parte pubblica comunica che il Fondo per l'anno 2023 è stato incrementato nei limiti delle disponibilità di bilancio come segue:



- Di Euro 4.493,00 ai sensi l'ultimo periodo del comma 2, dell'articolo 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, con deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 12.10.2023;
- Di Euro 529,00, quali risorse incrementali per salario accessorio pari allo 0,22 % del monte salari, ai sensi ell'art.79, comma 3 CCL 16.11.2022, con deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 19.10.2023-

Le parti prendono, dunque, atto che il fondo di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 16.11.2022 per l'anno 2023 ammonta a **complessivi € 95.965,75**, come quantificato con determinazione Responsabile del Servizio Amministrativi n. 190 del 25.10.2023 e concordano che la ripartizione e la destinazione di tale fondo avvenga come segue:

CCNL 16.11.2022		2023
ARTICOLO 80 COMMA 1	Progressioni orizzontali (già attribuite)	24.947,32
	Indennità di comparto	10.662,75
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA J Differenziali stipendiali	Differenziali stipendiali (da attribuire nel 2023) finanziate con risorse stabili	4.500,00
ART. 80 COMMA 2 LETTERA A Performance organizzativa	Premi correlati alla Performance organizzativa	20.272,86 51%
ART. 80 COMMA 2 LETTERA B Performance individuale	Premi correlati alla Performance individuale	19.477,84 49%
ART. 80 COMMA 2 LETTERA C Indennità condizioni di lavoro, di cui (art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrato dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022)	Indennità di rischio	/
	Indennità di disagio	520,00
	Indennità maneggio valori	/
ART. 80 COMMA 2 LETTERA D Indennità di turno e reperibilità	indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	/
ART. 80 COMMA 2 LETTERA E Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 84 CCNL 16.11.2022	Compensi per specifiche responsabilità;	/
	Indennità Responsabilità Anagrafe, Elettorale e URP	1.200,00
ART. 80 COMMA 2 LETTERA F Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Indennità di funzione PM	/
	Indennità di servizio esterno PM di cui all'art 100	/
ARTICOLO 62 COMMA 2 LETTERA G compensi previsti da disposizioni di legge,	Incentivi per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016 per l'anno 2023	12.502,98
	Fondo per incentivi gestione entrate (Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145) per l'anno 2023, determinazione del Responsabile del Servizio Tributi n. 115 del 06/06/2023	1.852,00
	Istat	/
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 95.965,75</b>

Si da atto che gli importi per indennità Funzioni tecniche e per indennità Gestione Entrate vengono quantificati e liquidati con apposito provvedimento dei Responsabili dei servizi competenti.

Si conferma che le quote del fondo non utilizzate nell'anno 2023 andranno a beneficio della produttività organizzativa ed individuale degli anni successivi.

Letto, approvato e sottoscritto

**COMUNE DI STRAMBINO**

**RSU**

**CGIL - CISL - UIL**

  
-----

  
-----

  
C.G.I.L.FP-----

  
-----

C.I.S.L.FP-----

  
-----

U.I.L.FPL-----