

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2023-2025
PARTE ECONOMICA ANNO 2023**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 22.12.2023

A seguito della deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 22.12.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata rilasciata l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte Normativa 2023-2025 - Parte Economica Anno 2023.

Vista la relazione illustrativa tecnico-finanziaria del 21.12.2023.

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore del Conto con verbale n. 19 del 21.12.2023.

Il giorno ventinove (29) del mese di Dicembre 2023, alle ore 12,00, presso la sede del Comune di Bagnoli di Sopra - Padova, si sono riuniti i sigg.ri sottoelencati, per sottoscrivere in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte Normativa 2023-2025 - Parte Economica Anno 2023 relativo al personale dipendente del Comune di Bagnoli di Sopra:

- **per la Parte Pubblica**

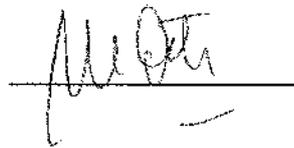
Il Presidente

Segretario Comunale Dott. Ersilio REFFO



Il componente

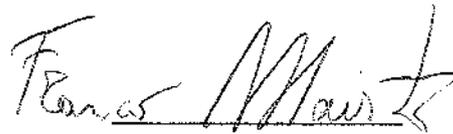
Responsabile Finanziario Dott. Michelangelo OSTI



- **per le Organizzazioni Sindacali Territoriali**

Il Rappresentante Provinciale CISL FP

Delegato Provinciale Franco MAISTO



- **per le RR. SS. UU.**

R.S.U. Comunale Paola FOGO



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA 2023 - 2025

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Oggetto e durata del contratto.

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

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

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

Art. 2. Interpretazione autentica delle clausole controverse.

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

TITOLO II RISORSE DECENTRATE – PREMIALITA'

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

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

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

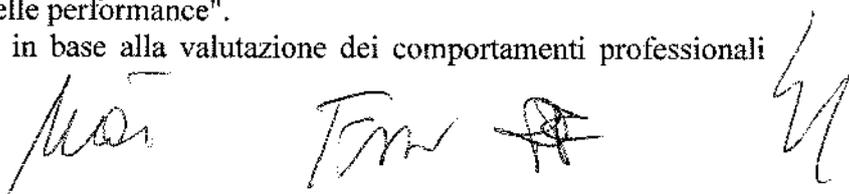
Art. 4. Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività.

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

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

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

Il restante **40%** delle risorse è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali



attesi (performance individuale), effettuata da ciascun Responsabile di Settore compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

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

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

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

Art. 5. Maggiorazione del premio individuale

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

La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore, se la seconda cifra decimale è maggiore di 5.

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

$$VM = RPI/n.D$$

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

$$VMP = VM*30\%$$

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

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

- valutazione della performance individuale;
- in caso di ulteriore parità, sarà data la preferenza alla più alta valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità, saranno prese in esame le valutazioni della performance individuale dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare una definitiva graduatoria.

Art. 6. Progressione economica all'interno delle aree

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

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

Fm  

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

In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo, nonché con il finanziamento degli 84,50 euro/dipendente, previsti dall'art. 79, comma 1, lettera b), del CCNL-2022 e dalla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dipendenti cessati o trasferiti;

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

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

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

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

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

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

Viene formata una graduatoria di ente per ciascuna Area di inquadramento.

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

Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "A" allegata al presente CCI;

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

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

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

Tabella "A" – Criteri per la definizione delle graduatorie

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

CRITERIO <i>(lettera d)</i>	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	80	Si applica la seguente <i>pesatura</i> annuale, riproporzionando conseguentemente il punteggio di ciascuna annualità considerata: <ul style="list-style-type: none"> - Primo anno del triennio max 25 punti; - Secondo anno del triennio max 25 punti; - Terzo anno del triennio max 30 punti.
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	20	Un punto all'anno, per massimo dieci anni , per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento e nel medesimo profilo professionale.

Criteria in caso di parità di punteggio

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

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

Three handwritten signatures are present at the bottom of the page, likely representing the parties mentioned in the text above.

CCNL:

- un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità;
- espletamento di servizi urgenti "su chiamata" per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare la garanzia di pubblica incolumità.

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

Le fattispecie di corresponsione di tale indennità riguardano le attività svolte dalle seguenti figure professionali:

Tipologia disagio	Sorvegliante tecnico servizio manutenzioni
	Personale addetto ai servizi cimiteriali

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

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

Maneggio valori

L'indennità compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio (inteso quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione) di valori di cassa, se il valore maneggiato supera i 5.000 euro annui.

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

Importo medio annuo valori di cassa	Indennità giornaliera
Oltre € 5.000,00 e fino € 10.000,00	€ 2,00
Oltre € 10.000,00 e fino a € 30.000,00	€ 2,50
Oltre € 30.000,00	€ 3,00

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

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

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

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

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

Tipologia attività svolta	Importo giornaliero
Servizi esterni in orario diurno	€ 3,00
Servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 5,00
Servizi esterni in orario notturno festivo	€ 7,00

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

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

Criteri generali per l'attribuzione di indennità

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

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto; non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

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

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

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

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

Rischio

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

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

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

Tipologia rischio	Personale operaio e addetto a pulizie
-------------------	---------------------------------------

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

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

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

Disagio

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

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

[Handwritten signatures and initials]

- di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- e) concorso fondamentale alle decisioni del responsabile di macrostruttura, se implicante conoscenze di tipo altamente specialistico;
 - f) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio e coordinamento di altro personale.
 - g) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); (es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi);
 - h) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

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

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

Punteggio massimo attribuibile: punti 24

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

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

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

-punti 7	€ 350,00
-punti 8	€ 400,00
-punti 9	€ 500,00
-punti 10	€ 800,00
-punti 11	€ 1.000,00
-punti 12	€ 1.200,00
-punti 13	€ 1.500,00
-punti 14	€ 1.800,00
-punti 15	€ 2.000,00
-punti 16	€ 2.300,00
-punti 18	€ 2.500,00
-punti 22	€ 2.700,00
-punti 24	€ 3.000,00

svolte.

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

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

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

Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate con provvedimento del Responsabile della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, dell'ufficio e del servizio, e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero massimo di tali posizioni è determinato nel valore di un addetto al servizio vigilanza.

L'importo dell'indennità è quantificato in € 3.000,00 annui.

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

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

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

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

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

- a) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D. Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- b) specifiche responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa anche in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati;
- c) specifiche responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori anche esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
- d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale



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

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

Art. 13. Turnazioni

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

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

Art. 14. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim relativo ad una posizione di lavoro di Elevata Qualificazione, nei confronti di lavoratore già titolare di incarico di EQ, a quest'ultimo spetterà, per la durata di tale ulteriore incarico, una maggiorazione dell'importo della retribuzione di risultato quantificata in un importo pari al 25% della retribuzione di posizione così come prevista e graduata nell'ordinamento dell'Ente per la posizione oggetto dell'ulteriore incarico.

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

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

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

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

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

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

Art. 17. Lavoro straordinario - Banca delle ore

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

- il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue, limitatamente ai soli casi di assenze prolungate di personale dell'ufficio ovvero di urgente necessità di intervento a garanzia della pubblica incolumità e sicurezza;
- il limite minimo temporale di orario di rilevanza del lavoro straordinario deve corrispondere a 15 minuti, debitamente autorizzato;
- il limite complessivo annuo delle ore di lavoro straordinario debitamente autorizzato che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 36 ore da fruire entro l'anno successivo"

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

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

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

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Settore valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.

TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI

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

L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui

luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, e almeno una volta all'anno, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.

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

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

Art. 20. Formazione e aggiornamento.

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

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

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

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

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

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

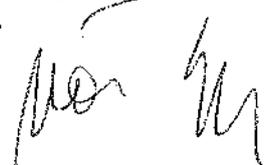
Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e di vitto, ove ne sussistano i presupposti.

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

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

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

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



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

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

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

- servizio manutenzione, relativamente allo sgombero neve: n.1 addetto;
- protezione civile e servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve: n. 1 coordinatore, n. 2 operai;
- servizi demografici, relativamente a:
 - a) servizio stato civile limitatamente alla registrazione dei decessi ed all'autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme: n.1 addetto;
 - b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali: n.1 addetto;
- servizio di polizia locale, relativamente a:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - b) trattamenti sanitari obbligatori;
 - c) attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - d) assistenza di strada in caso di sgombero neve;
 - e) vigilanza della casa comunalen. 1 addetto per turno

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

Art. 23. Disposizione finale

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

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

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

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente - Segretario comunale dott. Ersilio Reffo




Membro - il responsabile servizio finanziario dott. Michelangelo Osti

Presenza del Sindaco dott. Roberto Milan nella sua qualità di organo consultivo

LA DELEGAZIONE SINDACALE

la R.S.U. del Comune di Bagnoli di Sopra Sig. a FOGO Paola



Il delegato provinciale CISL FP Franco Maisto



COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA (PD)

Allegato A)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2023
<i>Risorse stabili - Art. 67 comma 2</i>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018		42.717,23
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	36.120,92	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	2.881,78	
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	-	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	-	
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. I), CCNL 1998-2001)	-	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	-	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	3.714,53	
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-	
ALTRE RISORSE DI CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA ANNI 2011-2014	- 6.920,29	- 6.920,29
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	- 4.269,94	- 4.269,94
<i>Totale unico importo consolidato - Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018</i>	31.527,00	31.527,00
<i>Risorse stabili soggette al limite - Art. 67 comma 2</i>		
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' - ART. 67, C.2, lettera C)		65,87
RISORSE ART. 2 COMMA 3 Dlgs 165/2001 - ART. 67 C. 2, lettera D)		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67. C. 2, lettera E)		
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67. C. 2, lettera F)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - ART. 67. C. 2, lettera G)		
INCREMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA - ART. 67. C. 2, lettera H)		
<i>Totale Risorse Stabili soggette al limite art. 23 comma 2</i>	-	65,87
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - Art. 67 comma 2</i>		
INCREMENTO ART. 67 C. 2 lettera A) CCNL 2018 - (83,20€ presenti 31/12/2015)		748,80
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 67 C. 2 lettera B) e DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 5 CCNL 2018		632,72
INCREMENTO ART. 79 C. 1 lettera B) - (84,50€ presenti 31/12/2018)		760,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 79 C. 1 lettera D)		1.086,28
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ART. 79 C. 1bis (da Aprile 2023, rapportato - differenziali B1-B3, D1-D3)		2.592,31
INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C. 3 - Quota a valere sul FONDO		571,34
<i>Totale Risorse Stabili ESCLUSE al limite art. 23 comma 2</i>	-	6.381,95
TOTALE RISORSE STABILI	31.527,00	37.984,82
<i>Risorse variabili soggette al limite - Art. 67 comma 3</i>		
SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAB., ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3, lett. A), se attività ordinariamente rese)		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 C. 3 lettera B)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ICI		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi funzioni tecniche 2016/2017		

MM
PD

PD

PD

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA (PD)

Allegato A)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2023
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Avvocatura Interna		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Art. 53 Comma 7 Dlgs 165/2001		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...		
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 C. 3 lettera D)		
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 C. 3 lettera F)		
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 C. 3 lettera G)		
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 C. 3 lettera H)		
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 C. 3 lettera I)		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO D'ANNO - ART. 67 C. 3 lettera K)		
QUOTA FINO AL 1,2% MONTE SALARI 1997 - ART. 67 C. 4		-
Totale Risorse variabili soggette al limite		-
Risorse variabili NON soggette al limite - Art. 67 comma 3		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 C. 1 - Solo provenienti da parte stabile (ART. 67 C. 1 e 2)	-	1.001,26
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 C. 3 lettera E)	-	
SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAB., ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3, lett. A), attività NON ordinariamente rese)		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 C. 3 lettera B) - Corte dei Conti sezioni autonome n. 34/2016		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Progettazione interna Dlgs 163/2006		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Avvocatura Interna		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi per funzioni tecniche Dlgs 36/2023		5.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Art. 53 Comma 7 Dlgs 165/2001		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - EVASIONE TRIBUTARIA		5.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...		
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 C. 3 lettera J)		
INCREMENTO ART. 79 C. 5 CCNL 2022 - (84,50€ presenti 31/12/2018 - Annualità 2021 e 2022)		1.521,00
INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C. 3 - Quota a valere sul FONDO (anno 2022)		571,34
Totale Risorse variabili NON soggette al limite		13.093,60
TOTALE RISORSE VARIABILI		13.093,60

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA (PD)

Allegato A)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2023
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	31.527,00	51.078,42
Di cui quota fissa: totale soggetto al limite	31.527,00	31.592,87
Di cui quota fissa: totale NON soggetto al limite	-	6.391,95
Di cui quota variabile: totale soggetto al limite	-	-
Di cui quota variabile: totale NON soggetto al limite	-	13.093,60

VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - Art. 23 comma 2 D.LGS. 75/2017	2016	2023
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate Dipendenti	31.527,00	51.078,42
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate Dirigenti		
Incremento / Diminuzione del limite per trasferimento di funzioni		
TOTALE	31.527,00	51.078,42

Voci Escluse dal fondo Dipendenti per la verifica del limite	-	- 19.485,55
Voci Escluse dal fondo Dirigenti per la verifica del limite		
TOTALE VOCI ESCLUSE	-	- 19.485,55

Retribuzione di posizione e risultato imputate a bilancio	23.526,78	28.666,34
Maggiorazione retribuzione di posizione Segretario Com.le	-	
Assegno Ad Personam - Personale ex art. 110 TUEL	-	
Innalzamento limite per accessorio del personale stabilizzato		
INCREMENTO 0.22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C. 3 - Quota per P.O.		
Fondo Straordinario (e altre voci...)	2.000,00	2.000,00
Totale somme assoggettate a verifica del limite Art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017	57.053,78	62.259,21
Decorazione da applicare		5.205,48
Decremento capacità assunzionale (delib. G.C. n. 54 del 20.08.2020)		13.560,92
Adeguamento limite fondo 2016 (art. 33 c.2 D.L. 34/2019)		4.778,05
Saldo (verifica del limite Art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017)	-	-

M

8

7/2023

4

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA

Fondo risorse decentrate previste PARTE FISSA	€ 31.592,87
Fondo risorse decentrate previste (no limite) PARTE FISSA	€ 6.391,95
TOTALE Fondo risorse decentrate previste PARTE FISSA	€ 37.984,82
FONDO PARTE FISSA: destinazione	
differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche)	€ 20.189,96
indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004	€ 4.895,31
Totale UTILIZZO parte consolidata	€ 25.085,27
FONDO PARTE FISSA: RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 12.899,55
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
per indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018	€ 6.599,88
ulteriori indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018	€ 1.000,00
per indennità di servizio esterno - art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018	€ 600,00
per indennità di funzione - art. 56-sexies del CCNL 22.5.2018	-
per indennità di turno - art. 22 CCNL 14.9.2000	-
per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)	-
per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21.5.2018 (rischio)	€ 335,02
per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (maneggio valori)	€ 355,59
per l'attivazione di nuove progressioni orizzontali, distribuite tra le varie categorie	-
Totale contrattazione INTEGRATIVA	€ 8.890,49
DISPONIBILITA' RESIDUA FONDO PARTE FISSA PER LA PRODUTTIVITA'	€ 4.009,06
Fondo risorse decentrate previste PARTE VARIABILE	€ 13.093,60
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi per funzioni tecniche Dlgs 36/2023 (dal 2016)	€ 5.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - EVASIONE TRIBUTARIA	€ 5.000,00
DISPONIBILITA' RESIDUA FONDO PARTE VARIABILE PER LA PRODUTTIVITA'	€ 3.093,60
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA'	€ 7.102,66

70

4 *10/11/23* *S*