



## COMUNE DI FOGLIZZO

Città Metropolitana di Torino

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – art. 4 CCNL 01/04/1999**

**Parte normativa validità triennio 2023-2025 – parte economica validità anno 2025**

Premesso che con verbale n. 15/2025 del 22/11/2025<sup>24</sup> acquisito al protocollo in data n. 7563 del 24/11/2025, il Revisore dei Conti D.ssa De Grandi Zaira, ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio del C.C.N.L., ed ha espresso parere favorevole;

A seguito la Giunta Comunale con deliberazione n. 102 del 24/11/2025, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante, Segretario Comunale Dott.ssa Anna Valentina Pividori, alla sottoscrizione dell'accordo raggiunto, da parte della delegazione trattante (parte pubblica, parte sindacale e rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL) sull'ipotesi di contratto integrativo decentrato definito nel rispetto dell' artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 16/11/2022, in ordine alla contrattazione decentrata, per il triennio 2023-25 per la parte normativa e per l'anno 2025 per la parte economica;

Il giorno **ventisei** del mese di **novembre** dell'anno **2025**, alle ore **10,00**, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione Comunale di Foglizzo, rappresentata dal Segretario comunale e la delegazione trattante di parte sindacale e i rappresentanti dell' OO.SS. territoriali;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2023-25, parte economica 2025, ai sensi dell'articolo 5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'articolo 4 del CCNL 22/01/2004, e degli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 16/11/2022.

Amministrazione Comunale

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Anna Valentina Pividori



Per la delegazione di parte sindacale:  
Rappresentante sindacale CGIL -FP  
Signor Ossola Gianluca

R.S.U. – Comune di Foglizzo

Signora Arcuri Maria

Foglizzo, 26.11.2025



COMUNE DI FOGLIZZO



# COMUNE DI FOGLIZZO

Città Metropolitana di Torino

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FOGLIZZO IPOTESI DI ACCORDO

PARTE NORMATIVA VALIDITA' TRIENNIO 2023-2025

PARTE ECONOMICA VALIDITA' ANNO 2025

Il giorno **cinque** del mese di **novembre 2025**, alle ore **9,30** presso la Sede Comunale, si è svolto l'incontro della delegazione trattante del Comune di FOGLIZZO, composta dai Sigg.ri:

**Per la parte pubblica:**

Dott.ssa Anna Valentina PIVIDORI - Segretario Comunale PRESENTE

**Per la parte sindacale:**

a) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

ARCURI MARIA PRESENTE

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. Funzione Pubblica:	OSSOLA Gianluca	PRESENTE
- C.I.S.L. Funzione Pubblica		ASSENTE
- U.I.L.		ASSENTE
- DICACAP –SULPM		ASSENTE
- C.U.B Confederazione Unitaria di base		ASSENTE
- C.S.A REGIONE E AUTONOMIE LOCALI		ASSENTE

Svolge le funzioni di segretaria la Sig.ra Arcuri Maria

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Foglizzo, Comparto Funzioni Locali, con validità per la parte normativa triennio **2023-2025**, per la parte economica anno **2025**.

**I componenti della delegazione di Parte Pubblica :**

Segretario Comunale Dott.ssa Anna Valentina PIVIDORI

**I componenti della parte sindacale:**

Rappresentanza sindacale unitaria: ARCURI Maria

organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. Funzione Pubblica: OSSOLA Gianluca

C.I.S.L. Funzione Pubblica

U.I.L.

DICACAP –SULPM

C.U.B Confederazione Unitaria di base

C.S.A REGIONE E AUTONOMIE LOCALI



## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

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

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

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

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

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

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

## **TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

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

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Foglizzo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCDI ha validità, nella parte normativa per il triennio 2023-2025, nella parte economica per l'anno 2025.
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 - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
3. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
4. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

### **Art. 4**

#### **Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.





3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.

#### **Art.5**

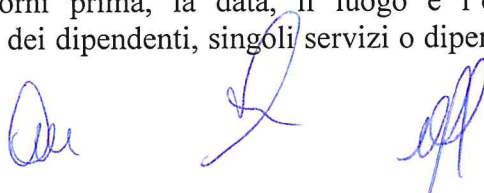
#### **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta attraverso PEC che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.
4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art. 3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

#### **Art. 6**

#### **Diritti e libertà sindacali**

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



- appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
  - c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
  - d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
  - e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

#### **Art. 7**

#### **Diritti e agibilità sindacali**

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

#### **Art. 8**

#### **Partecipazione dei lavoratori**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

#### **Art. 9**

#### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al seguente articolo 2, secondo i seguenti criteri generali:





- 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
    - a) premi correlati alla performance organizzativa;
    - b) premi correlati alla performance individuale;
    - c) indennità di condizioni di lavoro;
    - d) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
    - e) indennità di servizio esterno di vigilanza;
    - f) compensi per specifiche responsabilità;
    - g) incentivi e compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse;
    - h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
  3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80 del CCNL 16/11/2022.
  4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incremento le risorse destinate alla performance individuale.
  5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

## **Art. 10**

### **Progressione economica all'interno della stessa area - Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.  
I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali all'interno dell'area si intende remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie di area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.
2. La selezione è annuale sulla scorta dei criteri seguenti. Gli effetti economici dell'assegnazione dei differenziali stipendiali decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, prelevate dal Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.
3. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
4. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto:

#### **Quantificazione delle risorse**

- a) occorre non superare il 50% delle assegnazioni in base agli aventi diritto.
5. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione della procedura selettiva:



### **Requisiti per partecipare alla selezione**

Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area i lavoratori in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento in possesso dei seguenti requisiti:

1. avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione economica di almeno tre anni nella posizione/differenziale immediatamente precedente con le seguenti precisazioni:
  - nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
  - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, tenendo in considerazione che il requisito va verificato al 1° gennaio dell'anno in cui si assegnano le progressioni, quindi per quest'anno al 1° gennaio 2025.
2. non aver ottenuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel triennio precedente quello di riferimento della selezione;

Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il solo servizio presso il Comune di Foglizzo contenuti nel fascicolo personale. Eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini della partecipazione e/o dell'attribuzione del punteggio, per essere fatti valere devono essere presentati o richiamati singolarmente e specificamente nei termini fissati.

L'Amministrazione inoltra via e-mail le graduatorie approvate di assegnazione dei differenziali stipendiali di progressione economica ed entro sette giorni dalla data di pubblicazione all'albo pretorio delle predette graduatorie, il dipendente interessato può presentare eventuali richieste di riesame al Segretario Generale che nei successivi cinque giorni ha l'obbligo di decidere prima di dare luogo all'esecuzione del provvedimento di assegnazione.

L'assegnazione dei differenziali stipendiali avviene secondo l'ordine di merito in base alle graduatorie redatte per ciascuna area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione e Istruttori e macro-area degli Operatori esperti ed Operatori (in relazione all'esiguo numero di lavoratori inquadrati nell'area Operatori ed al fine di osservare il principio di selettività proprio delle progressioni economiche), sino a concorrenza del budget rispettivamente assegnato per ciascuna area in sede di ripartizione delle risorse decentrate calcolato in relazione al numero dei differenziali stipendiali potenzialmente attribuibili.

La somma degli eventuali resti è destinata in successione ad attribuire ulteriori differenziali alle diverse aree, utilizzando come criterio di precedenza la minore differenza tra le risorse residue di ogni area e quelle necessarie per finanziare una ulteriore differenziale.

### **Criteri di selezione**

L'assegnazione dei differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area viene attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente quello di riferimento della selezione e dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 punti; le parti concordano i seguenti criteri di valutazione:

- a) **60% Valutazione individuale del triennio** che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Il punteggio massimo attribuibile pari a 60 punti, viene assegnato in proporzione al punteggio complessivo della valutazione della performance come risultante dalla scheda di valutazione redatta a seguito del processo di valutazione ottenuta nel triennio precedente quello di riferimento ovvero in base alle ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
- b) **40% ESPERIENZA PROFESSIONALE maturata nel profilo professionale** (art.14, comma 2,





lett. d), punto 2 CCNL 16/11/2022). Si valuta l'esperienza professionale maturata dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita e sino al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione, depurando i 24 mesi intesi come requisito d'accesso, per un massimo di anni dieci. Il punteggio massimo attribuibile viene assegnato in proporzione agli anni e mesi di servizio prestato, con esclusione delle interruzioni di servizio. Le frazioni di mese sono computate come mese intero. E' valutabile il servizio a tempo indeterminato e determinato prestato in enti del comparto enti locali o in posizione economica equivalente in altri comparti; i periodi di servizio prestati a tempo parziale o in comando presso altri enti sono computati, ai presenti fini, come servizio a tempo pieno.

Non costituiscono interruzioni di servizio, ai presenti fini, l'aspettativa per servizio militare, il periodo trascorso in distacco sindacale ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 22/1/2004 ed i periodi di aspettativa per dottorato di ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 13/8/1974, n. 476, i periodi di aspettativa concessi ai sensi degli artt. 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000.

Il punteggio assegnato all'esperienza professionale maturata (40 punti) verrà assegnato in forma proporzionale per ciascuna area, depurando i 24 mesi, che costituiscono requisito d'accesso.

*Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione*

<i>Area</i>	<i>CRITERIO A): Media triennale valutazione individuale annuale</i>	<i>CRITERIO B): Esperienza professionale maturata nel profilo professionale</i>	<i>TOTALE punteggio</i>
<i>Operatori</i>	<i>60</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
<i>Operatori esperti</i>	<i>60</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
<i>Istruttori</i>	<i>60</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
<i>Funzionari ed incaricati di Elevata Qualificazione</i>	<i>60</i>	<i>40</i>	<i>100</i>

*(Il valore finale viene espresso in centesimi con arrotondamento in eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5 o per difetto se inferiore a detto limite. I valori intermedi sono calcolati mantenendo la terza cifra decimale).*

**Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi del precedente punto 5.1 recante "Criteri di selezione".

Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente più anziano di età;
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite 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 vigente.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance.

7. Per l'anno 2025 non si prevedono progressioni all'interno delle Aree.

## **Art. 11**

### **Compensi per particolari attività o responsabilità - Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità", che sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese.
2. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

## **Art. 12**

### **Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
  - Servizio Anagrafe (presenza al sabato max 29 giorni x una unità) € 5,16 (€ 150,00);
  - Polizia Locale (presenza al sabato max 29 giorni x due unità) € 5,16 (€ 300,00);
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
  - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
  - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
  - € 2,00 al giorno (area operatori esperti)
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali, l'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:



<b>Valori trattati</b> <b>Importi maneggiati mensilmente</b>	<b>Indennità</b> <b>€/giorno</b>
Fino a € 500,00	0
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

e alle seguenti figure:

**Settore Finanziario:**

Area Istruttori – ragioneria - economo

**Settore Servizi Demografici**

Area Istruttori – agente contabile

**Settore Vigilanza**

Area Istruttori – agente contabile

**Art. 13**

**Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'istituto delle specifiche responsabilità disciplinato dall'articolo 84 comma 1, del CCNL si colloca in un'ottica di significativo riconoscimento delle responsabilità assunte e concretamente esercitate dal personale inquadrato nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ per lo svolgimento di attività, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.
2. La fattispecie cui è connesso il riconoscimento economico accessorio deve presentare necessariamente una o più condizioni di rilevante responsabilità.
3. Le specifiche responsabilità devono essere assegnate con atto di organizzazione del Responsabile del servizio interessato.
4. Il budget per le specifiche responsabilità è definito ogni anno in sede di contrattazione decentrata, gli importi delle specifiche responsabilità saranno riproporzionati al suddetto budget.

L'indennità per particolari responsabilità prevista all'art. 84, comma 1 CCNL 16.11.2022 può essere attribuita per l'espletamento dei seguenti compiti:

- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o procedimenti che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi e dai regolamenti dell'Ente).
- 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;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi

europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;

#### Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità:

Ciascun E.Q. tenuto conto dei criteri generali sopra elencati può provvedere con atto formale all'individuazione del personale destinatario dell'indennità per specifiche responsabilità, tenendo conto delle risorse disponibili, e all'assegnazione dei punteggi per la graduazione delle indennità. Gli incaricati di E.Q. ciascuno per la propria competenza provvederanno alla formale nomina delle specifiche responsabilità ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze.

L'incarico di specifica responsabilità è conferito a tempo determinato annualmente;

L'incarico decade automaticamente anche in caso di mobilità interna.

#### La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

##### a) Procedimenti complessi gestiti

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione delle firme dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;

##### b) Complessità tecnica/amministrativa

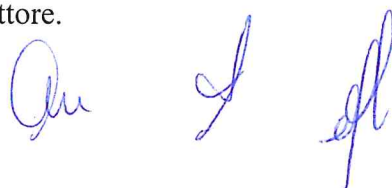
Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;

##### c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici;

##### d) Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili

##### e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile pari a 10, con valutazione da parte del competente responsabile del settore.





La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore di seguito riportate:

<b>40-50 punti</b>	<b>400,00 €</b>
<b>30-39 punti</b>	<b>350,00 €</b>
<b>20-29 punti</b>	<b>300,00 €</b>
<b>10-19 punti</b>	<b>250,00 €</b>

Non si procederà all'assegnazione di alcuna indennità in caso di punteggio fino a 10 punti.

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente e alla liquidazione del compenso provvederà il Segretario Comunale, dietro proposta dell'EQ di riferimento. Il Segretario Comunale procederà alla riduzione proporzionale delle indennità nel caso di eventuale superamento del budget.

La disciplina di cui al presente articolo si applica solamente al personale a tempo indeterminato.

L'indennità è proporzionata al periodo di servizio prestato nell'anno. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la riduzione in proporzione alla % dell'orario di lavoro.

Gli eventuali risparmi confluiranno nella performance individuale.

Per l'anno 2025 le parti concordano, di procedere all'assegnazione del budget individuato in € 300,00, secondo i criteri stabiliti nel CCDI 2023-2025, con l'applicazione dei nuovi criteri, ponderazione dei nuovi punteggi e del correlato valore economico, così suddiviso:

**Settore Affari generali:**

- Ufficiale elettorale € 300,00

**Art. 14**

**Indennità di servizio esterno Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 3 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è graduata entro i seguenti valori minimi e massimi: tra un euro e 15 euro giornalieri.

In tal caso si liquida l'indennità sulla base dell'attività prevalente.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del E.Q., sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla RSU e alle OO.SS.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- € 2,20 al giorno (effettiva presenza e massimo 210 giorni).

**Art. 15**

**Produttività miglioramento dei servizi – criteri generali**

1. I premi correlati alla performance vengono annualmente ripartiti tra "Performance organizzativa" e "performance individuale".
2. Le risorse annualmente disponibili sono ripartite:
  - una quota del 30% delle risorse per trattamenti economici di cui all'art. 6 comma 2, lett. c), d), e) e f) è destinata a premiare la performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
  - la quota residua è destinata a premiare la performance organizzativa.

3. Le eventuali risorse di performance organizzativa che non vengono distribuite, e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.
4. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione delle performance individuale e organizzativa si tiene conto delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di servizio secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

#### **Art. 16**

##### **Performance organizzativa**

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
2. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.  
Non vengono considerate assenze ai fini di cui sopra quelle rientranti nelle sotto elencate casistiche:
  - Congedo ordinario e festività soppresse;
  - Riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
  - Maternità obbligatoria;
  - Infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - Legge 104/92;
  - Terapie salvavita;
  - Permessi sindacali retribuiti.
3. Nell'anno solare oggetto di valutazione, ai fini dell'erogazione del premio, si considerano le assenze a qualsiasi titolo effettuate dal dipendente, ad eccezione di quelle indicate al comma precedente e il premio correlato alla performance organizzativa verrà decurtata in misura proporzionale alle assenze effettuate.
4. La quota individuale di premio collegata alla performance organizzativa è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta tenendo conto del periodo e tempo lavoro.
5. Gli eventuali risparmi per decurtazione confluiscono nella performance individuale.

#### **Art. 17**

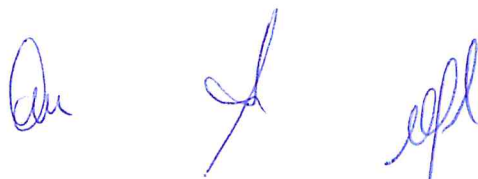
##### **Performance individuale**

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente secondo gli esiti di valutazione.
2. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
3. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta.

#### **Art. 18**

##### **Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni 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 lett. b), che si aggiunge alla quota del detto premio. In caso di parità di punteggio si tiene conto della posizione economica in godimento dando la preferenza alla più bassa e in caso di ulteriore parità dell'anzianità di servizio.





2. La misura di detta maggiorazione è pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente come definito nel sistema di valutazione.
3. La differenziazione del premio verrà erogato, ad esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

#### **Art. 19**

##### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
  - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
  - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
  - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
  - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
  - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
  - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

#### **Art. 20**

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. Le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione saranno erogate in seguito a valutazione della performance organizzativa e individuale in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano delle Performance.
2. La valutazione dei Responsabili sarà composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati e, per i restanti 50/100, dai punteggi assegnati dal OIV su proposta del Segretario, in base ai fattori descritti nella rispettiva scheda di valutazione, nell'ambito di specifiche fasce di merito, definite come segue:
  - valutazione complessiva inferiore a 60/100 è ritenuta insufficiente: nessuna erogazione
  - valutazione complessiva compresa fra 60 e 70/100: attribuzione minima pari al 10% dell'indennità di posizione.
  - valutazione complessiva compresa fra 71 e 80/100: attribuzione minima pari al 20% dell'indennità di posizione.



- valutazione complessiva superiore a 81 fino a 100: attribuzione indennità di posizione fino al massimo del 25%.

## **Art. 21**

### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. In applicazione all'art. 36, del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - Compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico, la flessibilità prevede, rispetto all'orario ordinario, l'entrata/uscita posticipata di 30 minuti.
2. Eventuali richieste di forme particolari di flessibilità oraria per esigenze personali legate alla sfera personale e familiare saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, dal Responsabile del servizio competente.

## **Art. 22**

### **Lavoro Straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. È istituita la banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022, ove confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, fino ad un limite individuale massimo di 50 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. L'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore;
5. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2024. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
6. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
7. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

## **Art. 23**

### **Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

## **Art. 24**

### **Salario accessorio del personale a tempo determinato**





1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

#### **Art. 25**

##### **Servizio Mensa/Buoni Pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.
3. Dal 2025 l'Amministrazione comunale valuterà la possibilità di istituzione, nel periodo di chiusura della mensa scolastica il servizio sostitutivo di mensa mediante convenzione con strutture ricettive locali o in mancanza mediante buoni pasto elettronico per ogni giornata di effettiva prestazione di almeno 8 ore per tutto il personale del Comune di Foglizzo cui si applica il vigente CCNL. compatibilmente con le disponibilità economiche previste dalla normativa vigente.

#### **Art. 26**

##### **Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza**

1. Il Comune di FOGLIZZO, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile.

#### **Art. 27**

##### **Criteri relativi alla Formazione**

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



## Art.28

### Eccedenza di Personale

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

## Art. 29

### Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

## Art. 30

### Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

## Art. 31

### Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
2. La parte normativa del presente CCDI ha validità triennale **2023-2025**, mentre la parte economica ha validità per l'anno **2025**.

## Costituzione e destinazione risorse contrattazione decentrata integrativa anno 2025

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 (ccnl 16/11/2022 - triennio 2021/2023)			
	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI	LIMITE FONDO 2016
ART. 79, COMMA 1 CCNL 19/21 - RISORSE STABILI:			
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			
Ammontare risorse stabili ANNO 2017 (art. 31, c. 2. CCNL 22/1/2004) comprensivo delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2001 pari allo 0,20% del monte salari 2001		19.534,00	
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.1 CCNL 16/18) Importo unico consolidato anno 2017		19.534,00	
art. 79, comma 1, lett. a): )art. 67 c.2, lett. c) CCNL 16/18) RIA ed Ass. ad pers.		591,24	
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18) risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.		0,00	
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18) personale trasferito		0,00	
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18) riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale		0,00	



art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18) stabili riduzioni risorse lavoro straordinario		0,00	
art.79 c. 1, lett. c) CCNL 19/21: incrementi dotazione organica - nuove assunzioni art. 33, c. 2, DL 34/2019		0,00	
<b>Totale</b>		<b>20.125,24</b>	
<b>Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>			
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18) incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)		832,00	
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18) differenziale inrementi progressione economica a regime		485,00	
art.79 c. 1, lett. b) CCNL 19/21: incremento € 84,50 unità al 31/12/2018 (dal 2023)		845,00	
art.79 c. 1, lett. d) CCNL 19/21: differenziale inrementi progressione economica a regime 1.1.21		513,50	
art.79 c. 1 bis CCNL 19/21: differenziale stipendiale cat. B3 e D3 (dal 1/4/2023)		1.124,90	
Incremento art. 14, comma 1-bis, DL 14 marzo 25 n. 25		10.000,00	
Art. 7, comma 4, lett. u) CCNL 19/21 - Trasferimeno fondo Elevate Qualificazioni		-8.000,00	
<b>Totale</b>		<b>5.800,40</b>	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>25.925,64</b>	
<b>(ART. 79, COMMA 2 CCNL 19/21: RISORSE VARIABILI</b>			
<b>Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>			
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18) recupero frazioni RIA anno precedente		0,00	
art. 79, comma2, lett. b): integrazione 1,2% m.s. 1997		1.705,00	
art. 79, comma 2, lett. c): risorse adeguamento disponibilità fondo scelte organizzative, gestionali, ecc		1.062,00	
<b>Totale</b>		<b>2.767,00</b>	
<b>Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>			
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18) art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione - contributi da terzi (interventi su incidenti)	importi da determinare a consuntivo	0,00	
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18) art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione		0,00	
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali) art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	importi da determinare a consuntivo	16.000,00	
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali) Recupero evasione IMU-TASI - art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145	importi da determinare a consuntivo	0,00	
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali) compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18	importi da determinare a consuntivo	0,00	
art. 79, comma 2, lett. c): art. 79, comma 3 CCNL 19/21 integrazione 0,22% monte salari 2018		409,24	
art. 79, comma2, lett. d): somme residue lavoro straordinario anno precedente	importi da determinare a consuntivo	1.864,50	
art. 80, comma 1, ultimo periodo CCNL 19/21 (risorse stabili provenienti esercizi precedenti)	importi da determinare a consuntivo		
art. 8 commi 3 e 4 D.L. 13/23 (5% risorse stabili 2016 = € 18.997,00)		949,85	
<b>Totale</b>		<b>19.223,59</b>	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>21.990,59</b>	

*An*

*I*

TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		22.892,24	
Totale riduzioni ex art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015 n 208 ANNO 2016			
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		22.892,24	
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)			
TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		14.892,24	
Risorse destinate alle posizioni organizzative nell'anno ai fini della verifica rispetto limite (ART. 79, COMMA 6 CCNL 16/11/2022) - applicazione art. 17, comma 6, del CCNL 16/11/22		12.625,00	
TOTALE RISORSE soggette all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		35.517,24	34.927,00
LIMITE RISORSE (ART. 23, COMMA 2, D. LGS. 75/2017): RIF ANNO 2016	34.927,00		
LIMITE RISORSE 2020 (ART. 33, COMMA 2, D. L. 34/2019) (se < 2016 = 2016). PROVVISORIO	34.927,00	34.927,00	
Riduzione per allineamento (art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/17 e art. 33, comma 2, del D. Lgs. 34/2019)		590,24	
Riduzione per allineamento quota parte stabile		518,90	
Riduzione per allineamento quota parte variabile		71,34	
TOTALE RISORSE (ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019)		22.302,00	
SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2020			
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		19.606,34	
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		5.800,40	
TOTALE RISORSE STABILI		25.406,74	
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		2.695,66	
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		19.223,59	
TOTALE RISORSE VARIABILI		21.919,25	0,00
FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		22.302,00	22.302,00
FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE		47.325,99	-
Risorse destinate nell'anno a posizioni organizzative al netto eventuali riduzioni a seguito confronto sindacale (art. 17, comma 6, CCNL 16/11/22)		12.625,00	12.625,00
Verifica rispetto limite (art. 79, comma 6, CCNL 16/11/22)		34.927,00	34.927,00

*Am*

*F apl*



CCNL 16/11/2022 art. 79 - COMPOSIZIONE DEL FONDO 2025		ART. 80 CCNL 16/11/2022 - UTILIZZO DEL FONDO anno 2025	
			utilizzo 2025
<b>RISORSE STABILI art. 79, c. 1</b>	<b>25.406,74</b>		
art. 14 progressione economica storica	15.014,34	art. 14 progressione economica storica	15.014,34
DIFFERENZIALI STIPENDIALI	2.050,00	DIFFERENZIALI STIPENDIALI	2.050,00
DIFFERENZIALE B1-B3	1.124,90	DIFFERENZIALE B1-B3	1.124,90
COMMA 2 LETT. J): art. 14 NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	-	COMMA 2 LETT. J): art. 14 NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	-
art. 33, C. 4, lett. b) e c) CCNL 22/1/04 Indennità di comparto	3.768,48	art. 33, C. 4, lett. b) e c) CCNL 22/1/04 Indennità di comparto	3.768,48
<b>totale risorse prelevate al 01/01/2023</b>	<b>21.957,72</b>		<b>21.957,72</b>
<b>RISORSE STABILI DISPONIBILI (+/-)</b>	<b>3.449,02</b>		
<b>RISORSE VARIABILI art. 79, c. 2</b>	<b>21.919,25</b>	<b>Risorse variabili</b>	
		<b>comma 2, performance</b>	<b>6.794,27</b>
		art. 80, comma 2, lett b) perf individuale: produttività	6.794,27
RISORSE STABILI RESIDUE 2023 temporaneamente assegnate alle risorse variabili	3.449,02	art. 80, comma 2, lett A) perf organizzativa:	-
		PROGETTO MATRIMONI	-
		PROGETTO EMERGENZE	-
<b>Totale risorse disponibili</b>	<b>25.368,27</b>		
		<b>comma 2, lett. c) indennità condizioni di lavoro</b>	<b>1.350,00</b>
		art. 70 bis Indennità di rischio	900,00
		art. 70 bis Indennità disagio servizio anagrafe	150,00
		art. 70 bis indennità disagio polizia municipale	300,00
		art. 70 bis Indennità maneggio valori	-
		<b>comma 2, lett. d) indennità varie</b>	<b>-</b>
			-
		<b>comma 2, lett. e) indennità specifiche responsabilità art. 84</b>	<b>300,00</b>
		servizi demografici	300,00
		specifiche responsabilità	-
			-
		<b>comma 2, lett. f) indennità area vigilanza</b>	<b>924,00</b>
		Indennità di funzione art. 97	-
		indennità di servizio esterno art. 100	924,00
		<b>comma 2, lett. g) compensi leggi speciali</b>	<b>16.000,00</b>
		art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	16.000,00
		Recupero evasione INUI-TASI - art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145	-
		compensi IST AT - art. 70-ter CCNL16/18	-
		Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione -	-
		<b>comma 2, lett. h) messi notificatori art. 54 ccnl 14/9/00</b>	<b>-</b>
			-
		<b>comma 2, lett. k) risorse destinate ai piani welfare</b>	<b>25.368,27</b>
<b>Totale risorse decentrate anno 2025</b>	<b>47.325,99</b>	<b>SOMME RESIDUE</b>	<b>-</b>
		<b>TOTALI</b>	<b>47.325,99</b>





~~\_\_\_\_\_~~

Am. 21