



Comune di Torgiano

Provincia di Perugia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 09/12/2023 alle ore 9,00 presso gli Uffici del Comune di Torgiano ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – Massi Giulio – Segretario Comunale	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	[]
Componente – Carlo Santi – Responsabile Polizia Locale	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	[]
Componente – Aglini Maria Beatrice – Responsabile Area Amministrativa	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	[]

- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale	PF CGIL	- Mancini Patrizia	P	[]	A	[]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	- Mariani Giulia	P	[]	A	[]
OO.SS. Territoriale	FP CISL	- Speranzini Massimiliano	P	[]	A	[]
OO. SS. Territoriale	C.S.A. RAL	-	P	[]	A	[]
R.S.U. Aziendale Cgil		- Tabarrini Andrea	P	[]	A	[]
R.S.U. Aziendale Cisl		- Cascioli Stefano	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	[]
R.S.U. Aziendale Uil		- Rapetti Claudio	P	<input checked="" type="checkbox"/>	A	[]
R.S.U. Aziendale CSA		-	P	[]	A	[]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la seguente pre-intesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo, per il triennio 2023-2025.

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (CCID) si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può

- contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Il presente Contratto si applica per il triennio dal 01/01/2023 al 31/12/2025; esso sostituisce per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.
 3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
 4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, in termini di individuazione di criteri e fattispecie per l'erogazione di indennità e incentivi di performance. Le risorse decentrate sono costituite annualmente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Contratto integrativo tra le parti, cui è demandata la quantificazione delle singole voci anche in relazione alle disponibilità dei rispettivi Fondi per le risorse decentrate.
 5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

Art. 2 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, **l'Ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.** L'ammontare del fondo per l'anno 2023 è rappresentato nell'allegato "A".
2. L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 79, co. 2, lett. b) del CCNL 16 novembre 2022, per un valore massimo pari alla percentuale dell'1,2% su base annua del monte salari per l'anno 1997, è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa. Per l'anno 2023 le parti hanno verificato l'impossibilità di integrazione della componente variabile del fondo.

Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 70 co. 3:
 - a. La parte prevalente della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) va destinato:
 - alla performance organizzativa;

- alla performance individuale;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - alle indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022;
 - alle indennità di servizio di cui all'art. 100 del medesimo CCNL;
- b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale;
- c. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

2. Tenuto conto che la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art.79 comma 1 CCNL 2019/2021 (**progressioni economiche nella categoria: = € 23.970,22; indennità di comparto: = € 15.187,82**), con il presente CCDI le parti definiscono i criteri per la ripartizione delle restanti somme, che per l'anno 2023 ammontano ad € 64.185,39, da destinare agli istituti previsti dall'art.80 comma 2 CCNL 2019/2021.

Art.4 - Criteri generali per la determinazione e la corresponsione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (artt. 16 e 17 CCNL 16.11.2022)

1. I criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione, nonché per la determinazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, sono stati approvati con deliberazione di giunta comunale n. 43 del 30/03/2023 recante il *"Regolamento sulla disciplina delle elevate qualificazioni"*.
2. Le parti danno atto, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 16/11/2022, che le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle EQ sono determinate in € 42.000,00.
3. Alla retribuzione di risultato, da erogarsi previa verifica dei presupposti previsti dal vigente *"Regolamento per la valutazione della performance"* del Comune di Torgiano, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 43 del 30/03/2023, è destinato un importo di € 6.832,00 delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento delle posizioni organizzative, nel rispetto dell'articolo 17 comma 4 del CCNL 2019/2021. La predetta somma è ripartita tra i Responsabili in proporzione al valore della singola indennità di posizione.
4. La retribuzione di risultato non viene corrisposta nel caso di dichiarazione del Segretario Comunale che attesi l'impossibilità della valutazione, rispetto al raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata e comunque di almeno 5 mesi di effettivo servizio con l'incaricato di posizione organizzativa.
5. La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'indennità di risultato risulta è determinata sulla base dei criteri previsti dal predetto Sistema unitario di valutazione.

fm

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Vertical Signature]

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

5a. Premi correlati alla performance individuale

1. Alla performance individuale sarà destinata una quota complessiva non inferiore al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 80, comma 3, CCNL 2019/2021 (al netto dei compensi ex legge) comprensive anche delle risorse in esso confluite provenienti dalle economie di parte stabile non utilizzate.
2. In base alle disposizioni del nuovo *Regolamento per la valutazione della performance*, le parti convengono che per l'anno 2023 la valutazione del personale dipendente del Comune di Torgiano è suddivisa tra performance individuale (90%) e performance organizzativa (10%).
3. Per la costituzione del budget si tiene conto dei seguenti parametri:
 - categoria B: peso 125,00
 - categoria C: peso 175,00
 - categoria D: peso 200,00 (esclusi EQ)

I premi sono erogati in rapporto al peso di categoria di appartenenza.

a) destinatari degli incentivi dei premi.

1. Il premio individuale può essere attribuito, proporzionalmente, a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 5 mesi di effettivo servizio. Per le cessazioni avvenute in corso d'anno e per il personale comandato presso altri enti che rientra nel Comune, i giorni minimi netti di presenza in servizio vengono calcolati in relazione ai giorni lordi dovuti, mantenendo la stessa proporzione di 150 giorni netti rispetto ai 360 lordi.
2. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è di essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 3 mesi di effettivo servizio nell'anno di riferimento almeno sei mesi continuativi.
3. E' escluso il personale a tempo determinato a cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.
4. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.
5. Ai dipendenti comandati presso altri enti, che comunque sono stati computati in fase di costituzione del fondo, qualora non percepiscano l'incentivo di premio individuale da parte degli enti medesimi nel periodo di comando, viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento.

Le risorse correlate alla performance individuale per l'anno 2023 ammontano ad €. **14.196,00** (al netto del premio previsto all'articolo 6 del presente CCID).

b) correlazione tra punteggio di valutazione e valore del premio individuale

1. L'erogazione del premio individuale può essere fatta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni responsabile di settore, procede entro il 30 aprile dell'anno successivo a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale contenuta nel *sistema di valutazione*.

2. La scheda di valutazione produce un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.

3. La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'importo del premio individuale indennità è determinata sulla base dei criteri previsti dal Sistema unitario di valutazione.

c) mobilità interne all'Ente

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore, i responsabili che si sono alternati devono accordarsi per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

d) assenze e part-time

Fatto salvo quanto previsto al *punto a)*, nell'erogazione degli incentivi in oggetto non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze (ivi compresi i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale - art. 9 comma 3 del D. Lgs n. 150/2009), è il responsabile che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva la salvaguardia delle assenze per infortunio - art. 22 comma 1 CCNL del 6.7.1995), lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi prescinde dal profilo orario.

e) mansioni superiori

Nel caso in cui a un dipendente nel corso dell'anno vengano attribuite le mansioni di categoria giuridica superiore, la quota di premio individuale generale corrispondente alla valutazione data per la categoria giuridica di appartenenza, per il periodo in oggetto, sarà successivamente proporzionata al valore della quota della categoria giuridica per la quale sono state attribuite le mansioni superiori.

5b. premi correlati alla performance organizzativa

1. Al personale sarà altresì erogato un premio correlato alla performance organizzativa dell'ente, come misurata e valutata ai sensi del Sistema di valutazione vigente.

2. Per l'anno 2023 alla performance organizzativa sarà destinata una quota complessiva pari al 10% delle risorse destinate alla performance complessiva e l'erogazione di questo premio avverrà

fel  5   

in relazione all'esito della valutazione della performance dell'Ente da parte dell'OIV (o Nucleo di Valutazione).

Fattore di correlazione contrattuale

Categoria giuridica	Fattore di correlazione
B	125,00
C	175,00
D	200,00

3. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono calcolati sulla base del raggiungimento o meno degli obiettivi così come risulta dalla valutazione finale dell'Organismo Interno di Valutazione / Nucleo di Valutazione.
4. Alle risultanze si applicano gli stessi fattori di correlazione di quelli individuati per la valutazione della performance individuale.
5. Le risorse correlate alla performance organizzativa per l'anno 2023 ammontano ad € 1.688,00.

Art. 6 - Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL)

1. A n.5 dipendenti, n.1 per l'area dei Funzionari EQ e n.2 per le aree degli Istruttori e degli Operatori esperti, assegnati ad almeno tre aree, verrà attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale ai sensi dell'art. 81 CCNL 2019/2021.
2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale del "Premio individuale" si tiene conto dei seguenti criteri: a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente e in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente e, a seguire, al più anziano anagraficamente.
3. L'importo complessivo destinato alla maggiorazione del premio individuale ammonta per l'anno 2023 ad € 1.000,00.

Art. 7 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 ha confermato per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi,

- servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. La quota di entrate che confluisce nel fondo, da comunicare preventivamente alle OO.SS., è definita nel 50% delle somme introitate dall'Ente, oneri riflessi inclusi, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del Responsabile. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.
 3. Per il principio della onnicomprensività della retribuzione, tale compenso non spetta ai titolari di posizione organizzativa.
 4. Le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 0,00.

Art. 8 - Risorse derivanti da specifiche disposizione di legge.

1. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di circa € 15.000,00;
 - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente sono stimate in € 2.500,00;
 - c) i compensi incentivanti connessi al recupero dell'evasione tributaria ai sensi dell'art. 1, comma 1091, Legge n.145/20018, ammontano indicativamente per l'anno 2022 ad € 5.000,00.
2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 si rinvia al Regolamento recante norme per la ripartizione dell'incentivo delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 D.Lgs 50/2016, adottato con deliberazione di giunta comunale n. 7 del 16/01/2020. Si dà atto che sono in corso di predisposizioni i nuovi criteri per il riconoscimento e la ripartizione degli incentivi tecnici previsti dall'art.45 DLgs 36/2023.
3. Per la disciplina dei compensi incentivanti connessi al recupero dell'evasione tributaria si rinvia al Regolamento approvato con deliberazione di giunta comunale n.117 del 23/09/2020.

Art. 9 - Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'fcr', followed by a circular stamp or signature, a signature that looks like 'm', another signature, and finally a large, stylized signature on the far right. A small number '7' is written between the second and third signatures.

1. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di incentivo di cui all'art. 8, che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance si prevede un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti allo scopo di riequilibrare i premi. Il confronto tra i due emolumenti viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento dell'attività sopra indicate vengono liquidati, una volta all'anno dal servizio risorse umane dopo che il responsabile di settore di riferimento ha adottato la disposizione di liquidazione sulla base delle linee definite negli specifici regolamenti.

2. Viene stabilito il tetto di € 5.000,00 quale somma complessiva dei compensi (di cui all'art 8) - da definirsi come "esenzione" - oltre il quale il premio complessivo della performance viene progressivamente ridotto come di seguito indicato:

Fascia	Riduzione
Da € 5.001,00 a € 6.000,00	15%
Da € 6.001,00 a € 9.000,00	30%
Da € 9.001,00	50%

3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale nonché i compensi per lavoro straordinario specificatamente percepiti. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite tra tutti i dipendenti secondo i meccanismi della performance individuale.

4. Tale criterio si applica anche alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.84 del CCNL del 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale non titolare di posizione organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità. I criteri generali per la sua attribuzione sono oggetto di contrattazione integrativa.
2. Per l'anno 2023, l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità di cui al comma precedente viene riconosciuta nei limiti delle risorse stabilite con verbale di contrattazione in data 25/05/2023 e sulla base dei seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	Max	5 punti
2)	Complessità dell'attività	Max	5 punti
3)	Responsabilità gestionale	Max	5 punti
	Punteggio	Max	15 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un procedimento amministrativo, fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

- La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

3. L'indennità è determinata, per l'anno 2023, secondo i seguenti parametri:

A) I° LIVELLO: da 12 a 15 punti: € 900,00

B) II° LIVELLO: da 8 a 11 punti: € 600,00

C) III° LIVELLO: fino a 7 punti: € 300,00

4. Entro il 31/03 di ogni anno i Responsabili di Area, con il supporto del Segretario Comunale, condividono la pesatura di tutte le specifiche responsabilità assegnate. In caso di mancata definizione delle pesature, vengono automaticamente confermate quelle dell'anno precedente. Solo per il primo anno di applicazione (2023) la pesatura potrà essere effettuata entro il 31/12.

5. Le risorse destinate alle indennità disciplinate dal presente articolo ammontano complessivamente per l'anno 2023 ad € 5.100,00.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. In base agli artt. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e 84-bis CCNL 16/11/2022, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 15 euro.

2. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

3. A decorrere dal 01/01/2023, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente.

5. Per le attività esposte a rischio o disagio, le parti condividono che.

- al personale adibito ad attività tecnico-manutentive ed alla conduzione di macchine operatrici complesse venga attribuita la quota giornaliera di € 1,50;

- al personale adibito ad attività caratterizzate da flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, con distribuzione, in modo non prevedibile, delle 36 ore lavorative su 5 o 6 giorni in base all'esigenza di servizio, al fine di ampliare la fruibilità dei servizi all'utenza, per ogni giorno lavorativo prestato presso sedi comunali distaccate, venga attribuita la quota giornaliera di € 1,00.



6. Le suddette indennità sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022.
7. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:
 - a) fino a 100,00 euro (€ 1,00);
 - b) oltre 100,01 euro (€ 1,55).
8. L'importo destinato per le indennità condizioni di lavoro previste dal presente articolo ammontano complessivamente ad € 3.100,00.

Art. 12 – Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000.

Indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, con deliberazione organizzativa della Giunta Comunale, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
4. Entro il 31.01 dell'anno di riferimento, ciascun Responsabile dovrà individuare le aree di pronto intervento e contestualmente pianificare il servizio di reperibilità.
5. Per l'anno 2023 è confermata la reperibilità per i servizi demografici, cui è destinata la somma complessiva di € 500,00.

Indennità di turno

7. Si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018.
8. Per l'anno 2022 sono destinate risorse per € 6.600,00.

Attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

9. Si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 24 co. 1 del CCNL 14 settembre 2000. L'importo stanziato per l'anno 2023 è pari a € 100,00

Art. 13 – Polizia locale

- I. **Indennità di servizio esterno (art. 100 del CCNL 16/11/2022)**

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno" commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno nel limite temporale minimo di 4 ore rispetto all'articolazione oraria giornaliera assegnata, come attestato dal Comandante.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 (condizioni lavoro), dandosi luogo esclusivamente all'indennità di importo superiore.
4. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio esterno e alla condizione che vi sia una presenza giornaliera effettiva di almeno il 60% del tempo lavoro. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro a qualsiasi causa.
5. L'erogazione dell'indennità di cui al presente capo al personale spetta al personale interessato, formalmente individuato dal Responsabile della polizia locale, mediante sottoscrizione di specifiche relazioni, dalla prestazione sulla base dei seguenti elementi:
 - Dati desunti dal sistema di rilevazioni presenze tenuto conto dei giustificativi di assenza a vario titolo;
 - Attività prevalente cui il dipendente è stato adibito nel trimestre precedente, come da "ordini di servizio" validate a consuntivo dal responsabile di Polizia Locale.
6. Per lo svolgimento delle attività di cui sopra è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 3,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.
8. Gli importi verranno riconosciuti ed erogati nei limiti dei fondi previsti ed assegnati per tale istituto.
10. Le parti convengono di destinare a tale scopo l'importo di € 1.300,00 per l'anno 2023.

II. Indennità di funzione (Art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018)

1. Al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento formale del Responsabile, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità può essere riconosciuta una indennità di funzione correlata anche al grado rivestito.
2. Ai fini della determinazione della presente indennità e dei criteri per la relativa erogazione, si tiene conto dei seguenti punteggi, sulla base dei criteri di cui all'articolo 10 del presente CCDI:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	Max	4 punti
2)	Complessità dell'attività	Max	4 punti
3)	Responsabilità gestionale	Max	7 punti
	Punteggio	Max	15 punti

3. A tale istituto contrattuale vengono destinate risorse pari ad € 900,00.

III. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018)

1. Si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 56- ter del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo, in conformità a quanto stabilito dalla normativa e dai vincoli finanziari vigenti. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano le migliori prestazioni lavorative, verificate attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
2. A tal fine le parti concordano, in sede di Contratto integrativo di Ente, il budget da destinare all'istituto, il cui finanziamento deve necessariamente trovare copertura all'interno delle risorse stabili di cui all'art. 79 comma 1 del CCNL 16/11/2022. Il Contratto integrativo stabilisce inoltre la decorrenza delle nuove progressioni che non potrà mai essere antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto.
3. Per il biennio 2023/2024 le parti, facendo seguito a quanto stabilito con nell'incontro di contrattazione del 03/10/2023, stabiliscono di attribuire le seguenti nuove PEO:
 - 2023: area funzionari: n.1; area istruttori: n.4; area operatori esperti: n.3;
 - 2024: area funzionari: n.1; area istruttori: n.3; area operatori esperti: n.3;
4. Le parti si danno atto che nel corso dei prossimi incontri della delegazione trattante verrà valutata la possibilità di attribuire ulteriori PEO e/o differenziali stipendiali per l'anno 2025, così come ipotizzato con il verbale del 25/05/2023 in considerazione dei vincoli finanziari vigenti e delle cessazioni intervenute.
5. L'importo complessivo destinato alle PEO è per l'anno 2023 è pari ad € 7.200,00.
6. In applicazione del presente articolo e dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono descritti nell'allegato B al presente CCDI.

Art. 15 – Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 5.990,00.
2. L'amministrazione comunale determina entro il mese di marzo di ogni anno il budget orario dei vari Settori, dandone tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 16 - Le attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano, concordato con le OO.SS..
2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.
3. L'ente dà corso ad iniziative di formazione anche in modo associato con altre amministrazioni.

Art. 17 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente

CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 18 - Riepilogo

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate, secondo la disciplina dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Progressioni orizzontali storiche	€ 23.970,00
Indennità di comparto	€ 15.188,00
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 14.196,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 1.688,00
Compenso per la maggiorazione della performance ind.	€ 1.000,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 7.200,00
Indennità di turno	€ 6.600,00
Indennità di reperibilità	€ 500,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 3.100,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 5.100,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 1.300,00
Indennità di funzione personale PL	€ 900,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 22.500,00
Riposo compensativo	€ 100,00
TOTALE	€ 103.342,00

Art. 19 - Entrata in vigore

Gli istituti economici del presente accordo saranno validi a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Letto, confermato e sottoscritto

Presidente, Segretario Comunale,

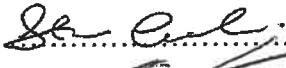
Componente, 

Componente,

Componente,

Componente,

R.S.U. Aziendale Cgil


R.S.U. Aziendale Cisl 

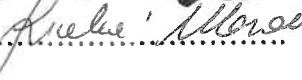
R.S.U. Aziendale Uil 

R.S.U. Aziendale CSA

Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.

- C.G.I.L. in persona della Sig.ra Mancini Patrizia 

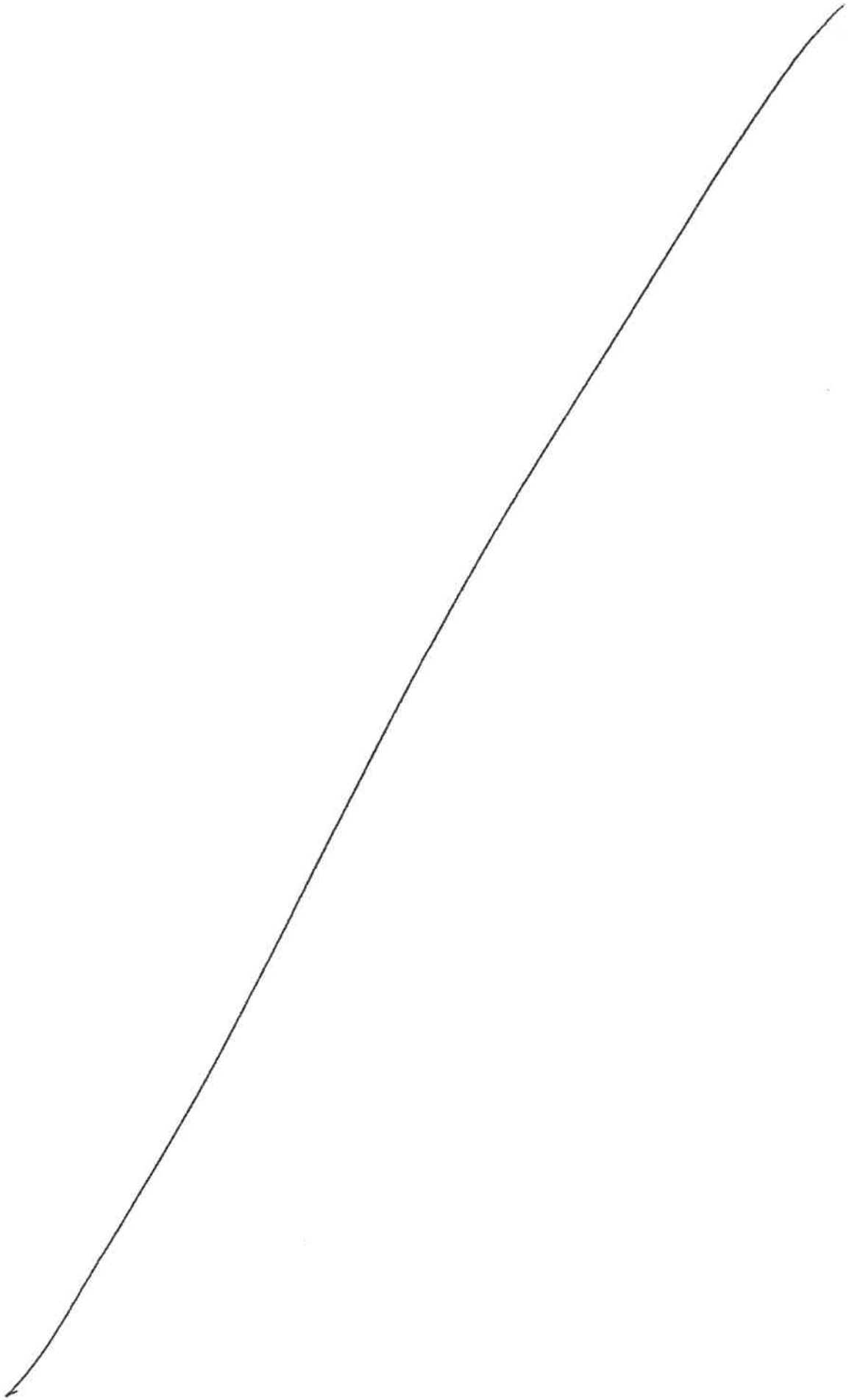
- C.I.S.L. in persona del Sig. Speranzini Massimiliano 

- U.I.L. in persona della Sig.ra Mariani Giulia 

- CSA FP in persona di.....





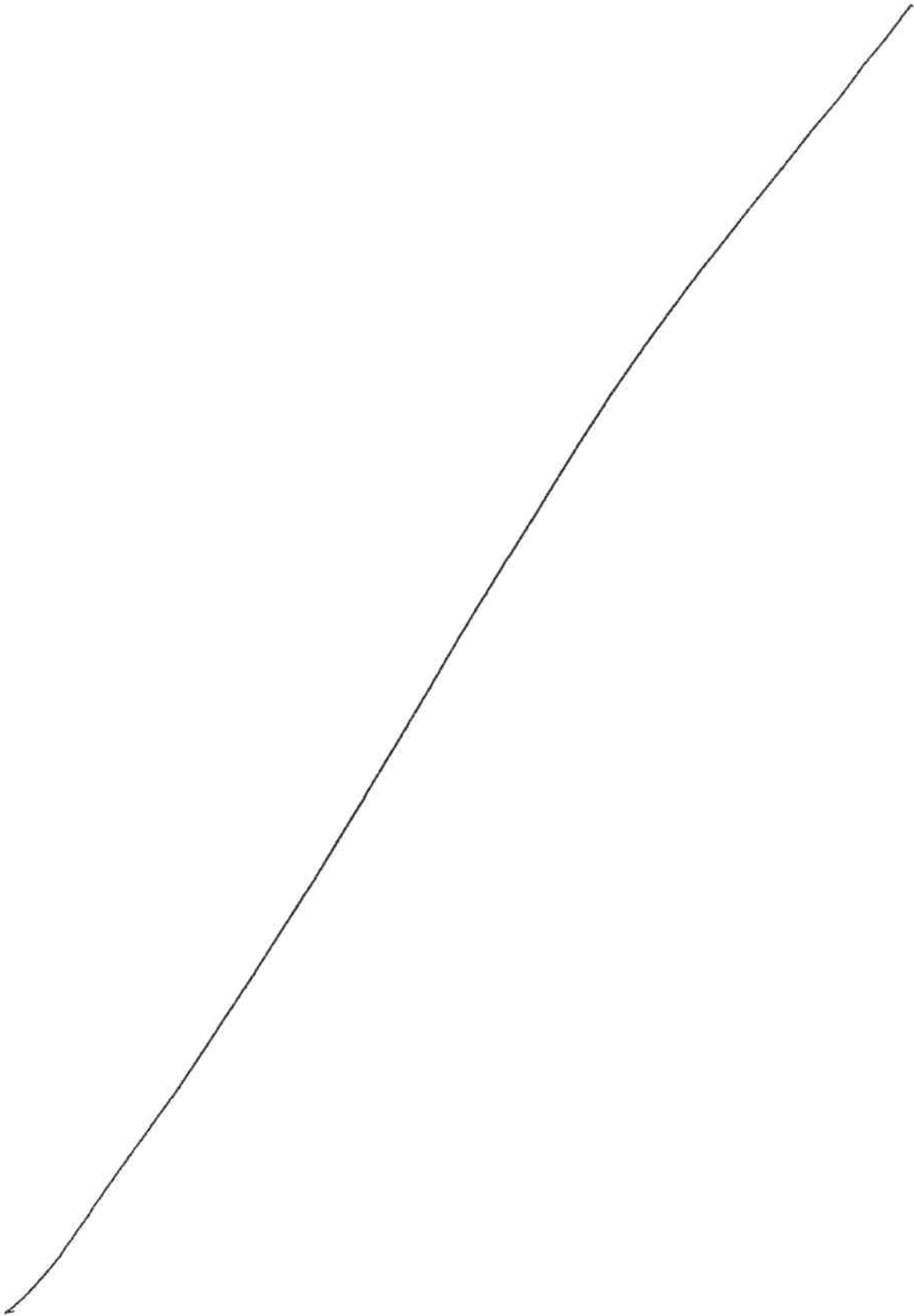


Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A).

DESCRIZIONE - COMUNE DI TORGIANO 2023	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2016) - Conto certificato dall'organo di revisione contabile	64.106,51
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3) AUMENTI EX ART.67 COMMA 2 LETT- A) CCNL 2018 (non soggette a limitazione)	886,60
(3-BIS) AUMENTI EX ART.67 COMMA 2 LETT- B) CCNL 2018 (non soggette a limitazione)	2.496,00
(3-TER) AUMENTI CCNL 2019/2021 ARTICOLI 79 LETT- B) (non soggette a limitazione)	2.535,00
(3-QUATER) AUMENTI EX ART.79 COMMA 2 LETT- D) CCNL 2022 (non soggette a limitazione)	842,40
(4) AUMENTI EX ART.79 COMMA 1-BIS CCNL 2022 (non soggette a limitazione)	3.374,70
(5) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPONDI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	2.404,16
(6) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D. LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (non soggette a limitazioni)	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	2.404,16
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	
TOTALE RISORSE STABILI	74.241,41
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	0,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(19-bis) ECONOMIE ANNO PRECEDENTE ART. 79 C.1 E C.5 CCNL 2019/2021 (€ 84,50)	5.070,00
(19-ter) 0,22% MONTE SALARI 2018 - QUOTA FONDO - ART.79 COMMI 3 E 5 CCNL 16/11/2022	1.531,00
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-8, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT C), CCNL 21.5.2018) - TAB. 15 COD. U995 DEL CONTO ANNUALE	15.000,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	7.500,00
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	29.101,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	29.101,00
TOTALE	103.342,41

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	64.106,51
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	42.000,00
FONDO STRAORDINARIO	5.990,00
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE	0,00
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	112.096,51
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016	112.096,51
LIMITE OK	0,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'MBS', 'MBA', 'MBA', 'MBA', and 'MBA'.



ALLEGATO B AL CCDI 2023/2025

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto presenti nell'Ente (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni nonabbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, trova applicazione il comma 2 lett. a), ultimo periodo, del CCNL 2019/2021;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Settore competente per la gestione delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

e.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio non potrà essere superiore a 55 punti, da attribuire mediante il seguente criterio proporzionale:

$$\text{val-max} = 100 * 0,55 = 55 \text{ punti}$$

$$\text{val-ipotesi} = 95 * 0,55 = 52,25 \text{ punti}$$

e.2 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2).

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare un massimo di 40 punti secondo i seguenti scaglioni di anzianità nella categoria o area di inquadramento nell'ambito della quale si intende conseguire il nuovo differenziale stipendiale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito

Oltre 15 anni	40 punti	ante 2007
Da 11 a 15 anni	30 punti	2008-2012
Da 6 a 10 anni	20 punti	2013-2017
Da 2 a 5 anni	10 punti	2018 - 2022

f) ulteriori titoli: per la valutazione di tale requisito si intende assegnare un massimo di 5 punti così ripartiti:

- 0.5 per ogni corso di formazione con superamento esame finale e relativo attestato, attinente al profilo professionale fino ad un massimo di 2.5 punti.
- 1.5 punti per laurea magistrale attinente alla mansione;
- 1 punto per master, abilitazioni professionali e lauree triennali attinenti alla mansione.

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 2) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 3) al dipendente più anziano di età;

h) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged in two rows of three. The top row contains three distinct signatures, and the bottom row contains three more signatures, some appearing as initials or more stylized marks.