



Comune di Grosseto

---

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023

## PARTE ECONOMICA

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Gai', 'Fabrizio', 'Carini/Ges', 'Riv', 'AG', and 'Fabrizio Gai']*



In data 13/12/2023, presso sede del Comune di Grosseto in Piazza Duomo n. 1, si sono riunite la delegazione trattante di parte pubblica, la delegazione di parte sindacale e la RSU per la sottoscrizione definitiva del seguente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'anno 2023 - parte economica.

*Art. 1*

**Vigenza e ambito di applicazione**

1. Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato da altri Enti o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente accordo concerne il periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2023.

*Art. 2*

**Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

1. Per l'anno 2023, la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL del 16/11/2022, è quella di cui alla tabella allegata al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
2. Stante l'accordo sottoscritto in data 28/10/2022, le parti confermano la destinazione delle risorse, pari a € 20.000,00, necessarie per l'effettuazione di una ulteriore progressione economica orizzontale con decorrenza dal 10/01/2023 riservata al 50% dei dipendenti aventi diritto, sulla base dei criteri di cui al CCI sottoscritto in data 30/07/2020, così come modificati con il CCI sottoscritto in data 28/10/2022.
3. Le parti concordano di destinare integralmente alla performance, di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del 16/11/2022, i risparmi determinati a consuntivo relativi all'utilizzo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2022.
4. Le parti concordano di destinare altresì alla performance dell'anno 2023 gli eventuali risparmi derivanti dalla liquidazione, relativamente all'anno 2023, di istituti quali: indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di servizio esterno, indennità di funzione, indennità per specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro.

Comuni N. 824  
[Handwritten signatures in blue ink]



**SOTTOSCRIZIONE**

**Delegazione trattante di parte pubblica**

Presidente **Simone Cucinotta**

Componente **Nazario Festeggiato**

Componente **Felice Carullo**

**Delegazione di parte sindacale**

CGIL FP **Salvatore Gallotta**

**Cristoforo Russo**

CISL FPS **Simona Piccini**

UIL FPL **Sergio Sacchetti**

**Sergio Lunghi**

**Andrea Santini**

**RSU**

**Lucia Sani**

**Francesca Pettini**

**Stefano Santini**

**Antonella Giuliarini**

**Patrizia Pieri**

**Elisabetta Sforzi**

**Roberto Cassai**

**Marco Passetti**

**Fabio Buglieri**

**Igor Galli**

**Roberta Garosi**

**Federica Capaccioli**



**UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023**

Totale risorse fisse dopo le decurtazioni incluse le somme non sottoposte al limite (A)	1.913.993,80
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni incluse le somme non sottoposte al limite (B)	237.028,00
<b>Totale Fondo risorse decentrate dopo le decurtazioni incluse le somme non sottoposte al limite (A+B)</b>	<b>2.151.021,80</b>

<b>Utilizzo risorse fisse</b>	
<b>Progressioni economiche storiche</b>	675.000,00
<b>Indennità di comparto</b> (art. 33 CCNL 22/01/2004 - quota a carico del fondo)	250.000,00
<b>Indennità educatori asilo nido</b>	15.000,00
<b>Differenziali stipendiali specificatamente contratti nel CCI dell'anno</b>	20.000,00
<b>Altri utilizzi</b>	2.000,00
<b>Totale utilizzo risorse fisse (C)</b>	<b>962.000,00</b>

<b>Risorse fisse ancora disponibili alla contrattazione (D=A-C)</b>	<b>951.993,80</b>
<b>Risorse variabili disponibili alla contrattazione (B)</b>	<b>237.028,00</b>

<b>Utilizzi regolati in sede di contrattazione collettiva integrativa</b>	
<b>Turno</b> (art. 30 CCNL 16/11/2022)	250.000,00
<b>Indennità condizioni di lavoro</b> (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022 - maneggio valori, attività disagiate ed esposte a rischi)	2.000,00
<b>Indennità di servizio esterno</b> (art. 100 CCNL 16/11/2022)	45.000,00
<b>Indennità di funzione</b> (art. 97 CCNL 16/11/2022)	24.400,00
<b>Indennità di reperibilità</b> (art. 24 CCNL 21/05/2018)	100.000,00
<b>Indennità specifiche responsabilità</b> (art. 84 CCNL 16/11/2022)	106.100,00
<b>Compenso per attività lavorativa svolta nel giorno destinato al riposo settimanale</b> (art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018)	2.000,00
<b>Premi collegati alla performance organizzativa</b> (art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022 - obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale)	48.680,00
<b>Premi collegati alla performance organizzativa e individuale</b> (art. 80, comma 2, lett. a) e b), CCNL 16/11/2022)	610.841,80
<b>Totale utilizzi regolati in sede di contrattazione collettiva integrativa (E)</b>	<b>1.189.021,80</b>

<b>Totale utilizzo Fondo risorse decentrate (C+E)</b>	<b>2.151.021,80</b>
---	---------------------

*Carri Kofax*  
*Federico*  
*AS*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GROSSETO**

*(art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001)*

L'art. 40, comma 3 *sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che “*a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1*”.

Il presente documento è stato quindi predisposto sulla base di tali schemi (“*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*” e dello “*Schema standard di relazione illustrativa*”), allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, elaborati d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ai sensi dell'art. 40 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009, il Collegio dei revisori dei conti è tenuto a svolgere il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

La **Relazione illustrativa** è composta da due moduli recanti:

- illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge;
- illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

La **Relazione tecnico-finanziaria** è composta da quattro moduli recanti:

- costituzione del fondo per la contrattazione integrativa;
- definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa;
- schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente;
- compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo per la contrattazione integrativa con riferimento agli istituti annuali e pluriennali di bilancio.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di contratto collettivo integrativo 22/11/2023 CCI 13/12/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2023-31/12/2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte pubblica:</b> Simone Cucinotta - Presidente Nazario Festeggiato - Componente Felice Carullo - Componente <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> (elenco sigle): FP CGIL - Cristoforo Russo CISL FP - Simona Piccini UIL FPL - Sergio Sacchetti, Sergio Lunghi, Andrea Santini <i>RSU</i> Lucia Sani, Francesca Pettini, Antonella Giuliarini, Elisabetta Sforzi, Fabio Buglieri, Igor Galli, Roberta Garosi, Federica Capaccioli
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b> (descrizione sintetica)	Si rinvia al Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data <b>06/12/2023</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	La Giunta comunale ha approvato con deliberazione n. 7 del 12/01/2023 il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2023/2025, modificato da ultimo con deliberazione n. 344 del 31/08/2023
		La Giunta comunale ha approvato con deliberazione n. 38 del 21/02/2023 il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025, modificato, da ultimo, con deliberazione n. 382 del 21/09/2023. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) è ricompreso in modo integrato nel suddetto PIAO.
		L'Ente ha assolto l'obbligo di pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalla normativa vigente, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013
		Il Nucleo di valutazione ha validato nella seduta del 06/07/2023 la relazione sulla performance relativa all'anno precedente, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009. La relazione sulla performance relativa all'anno in corso verrà validata in fase di consuntivazione.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

- a) *Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

Per l'anno 2023, già con determinazione dirigenziale n. 2711 del 03/11/2023 relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate, sono stati resi indisponibili alla contrattazione, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL del 16/11/2022, alcuni compensi gravanti sul Fondo stesso (differenziali di progressione economica, di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), del CCNL del 16/11/2022, quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22/01/2004, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14/09/2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 05/10/2001, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06/07/1995, ecc...). In particolare, è stato sottratto l'importo complessivo di **€ 942.000,00**, destinato a retribuire i suddetti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate. Le risorse disponibili alla contrattazione per l'anno 2023, pari a complessivi **€ 1.209.021,80**, sono state destinate ai seguenti utilizzi:

- Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCI dell'anno (art. 80, comma 1, del CCNL del 16/11/2022)**  
**€ 20.000,00**

Riferimenti normativi/contrattuali

**Art. 16 - Progressione economica all'interno della categoria (CCNL del 21/05/2018)**

- All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.*
- La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*
- Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

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

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

#### **Art. 23 - Progressioni economiche** (D.Lgs. n. 150/2009)

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. 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.

#### **Art. 52 - Disciplina delle mansioni** (D.Lgs. n. 165/2001)

1-bis. (...) le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito (...).

Stante l'accordo sottoscritto in data 28/10/2022, sono state destinate le risorse necessarie per l'effettuazione di una progressione economica orizzontale con decorrenza dal 10/01/2023 riservata al 50% dei dipendenti aventi diritto, sulla base dei criteri di cui al CCI sottoscritto in data 30/07/2020, così come modificati con il CCI sottoscritto in data 28/10/2022.

## 2. **Indennità di turno** (art. 80, comma 2, lett. d), del CCNL del 16/11/2022) **€ 250.000,00**

### Riferimenti normativi/contrattuali

#### **Art. 30 - Turnazioni** (CCNL del 16/11/2022)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

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

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

L'art. 15 del CCI per il triennio 2023/2025, oltre a rimandare al suddetto art. 30 del CCNL del 16/11/2022, ha previsto quanto segue: "i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d), del CCNL del 16/11/2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate l'onere relativo alla predetta indennità di turno (art. 7, comma 4, lett. ac), del CCNL del 16/11/2022)" (comma 2).

### 3. **Indennità condizioni di lavoro** (art. 80, comma 2, lett. c), del CCNL del 16/11/2022) **€ 2.000,00**

#### Riferimenti normativi/contrattuali

##### **Art. 70 bis - Indennità condizioni di lavoro** (CCNL del 21/05/2018)

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

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

##### **Art. 84 bis - Indennità condizioni di lavoro** (CCNL del 16/11/2022)

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

L'art. 14 del CCI per il triennio 2023/2025 ha rimandato, per l'applicazione dell'istituto contrattuale, alla disciplina di cui all'art. 7 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, che così dispone:

##### **Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, 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:

- 1,20 € al giorno

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. 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:

- 1,30 € al giorno



4. Al personale cui nel Provvedimento Quadro sia affidata la responsabilità del maneggio valori e che sia addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali è riconosciuta l'indennità di cui al comma 1. Tale indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

<b>Valori trattati - Importi maneggiati giornalieri</b>	<b>Indennità €/giorno</b>
Fino a € 3.000,00	1,00
Da € 3.001,00	2,00

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità dovrà essere effettuata dal Dirigente nell'ambito del Provvedimento Quadro.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente che provvede ad effettuare la liquidazione con disposizione dirigenziale.

#### 4. **Indennità di servizio esterno** (art. 80, comma 2, lett. f), del CCNL del 16/11/2022) **€ 45.000,00**

##### Riferimenti normativi/contrattuali

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

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

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

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

L'art. 27 del CCI per il triennio 2023/2025 ha disciplinato come segue l'istituto contrattuale:

###### **Art. 27 - Indennità di servizio esterno** (art. 100 del CCNL del 16/11/2022)

1. Ai dipendenti della Polizia Locale che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ovvero per almeno 4 ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno, compete una indennità giornaliera il cui importo è così determinato:

- attività di vigilanza nei quartieri (vigile di prossimità, edilizia, commercio, annona) € 3,00;

- attività di pronto intervento, nos, infortunistica, polizia giudiziaria € 3,00.

2. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL del 16/11/2022;

- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e ss.mm.ii.;

- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022;

- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

3. Il Dirigente della Polizia Locale provvederà ad individuare il personale avente diritto all'indennità di cui al presente articolo nell'ambito del provvedimento quadro.

#### 5. **Indennità di funzione** (art. 80, comma 2, lett. f), del CCNL del 16/11/2022) **€ 24.400,00**

##### Riferimenti normativi/contrattuali

###### **Art. 97 - Indennità di funzione** (CCNL del 16/11/2022)

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.

L'art. 26 del CCI per il triennio 2023/2025 ha rimandato, per l'applicazione dell'istituto contrattuale per l'anno 2023, alla disciplina di cui all'art. 10 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, che così dispone:

#### **Art. 10 - Indennità di funzione Polizia Locale**

1. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, connesse al grado rivestito.

2. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

##### **Tipologia delle responsabilità**

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
B	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
E	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
F	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione: funzioni di Ufficiale di P.G. al personale inquadrato in categoria C
G	Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
H	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni (anche al Settore di appartenenza), di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
I	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, trasparenza, educazione stradale e così via)
L	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

3. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

<b>Numero fattispecie per posizione</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	Da 1.000,00 a 1.500,00
Da 6 a 7 fattispecie di responsabilità	Da 1.501,00 a 2.000,00
Oltre 7 fattispecie di responsabilità	Da 2.001,00 a 3.000,00

4. Gli importi dell'indennità indicati al comma 3 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. La spettanza, intera o parziale, è valutata dal dirigente a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio funzioni. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente.

6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal dirigente di riferimento previa verifica sul grado di effettivo esercizio delle responsabilità conferite e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

7. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 2 compete al dirigente di riferimento.

8. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità.

6. **Indennità di reperibilità** (art. 80, comma 2, lett. d), del CCNL del 16/11/2022)

**€ 100.000,00**

Riferimenti normativi/contrattuali

#### **Art. 24 - Reperibilità (CCNL 21/05/2018)**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

L'art. 16 del CCI per il triennio 2023/2025 ha rimandato, per l'applicazione dell'istituto contrattuale, a quanto stabilito dal suddetto art. 24 del CCNL del 21/05/2018 e dall'art. 14 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, che così dispone

#### **Art. 14 -Reperibilità**

1. In applicazione di quanto stabilito nell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 per far fronte a particolari esigenze connesse al servizio di protezione civile si conviene di elevare fino a 8 il limite delle 6 volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità.

2. Per esigenze di carattere eccezionale e per un limitato periodo di tempo, il limite di cui al comma precedente può essere elevato, su base volontaria, fino ad un massimo di 12.

3. Nel caso di cui ai commi precedenti l'indennità di reperibilità sarà corrisposta nella misura di seguito indicata:

- fino ad 8 volte € 10,33 per 12 ore al giorno;

- dalla 9 volta € 13,00 al giorno.

#### **7. Indennità specifiche responsabilità (art. 80, comma 2, lett. e), del CCNL del 16/11/2022) € 106.100,00**

##### Riferimenti normativi/contrattuali

#### **Art. 84 - Indennità per specifiche responsabilità (CCNL del 16/11/2022)**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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 dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;

- 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 affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - 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'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

L'art. 13 del CCI per il triennio 2023/2025 ha rimandato, per l'applicazione dell'istituto contrattuale per l'anno 2023, alla disciplina di cui agli artt. 8 e 9 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, che così dispongono:

#### **Art. 8 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018**

1. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità non già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
2. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

#### **Tipologia delle Responsabilità**

<i>A</i>	<i>Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)</i>
<i>B</i>	<i>Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici</i>
<i>C</i>	<i>Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi</i>
<i>D</i>	<i>Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici</i>
<i>E</i>	<i>Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse</i>
<i>F</i>	<i>Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale</i>
<i>G</i>	<i>Responsabilità di attività che implicano relazioni con gli organi di governo</i>
<i>H</i>	<i>Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni; ad es.: responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)</i>
<i>I</i>	<i>Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni)</i>
<i>L</i>	<i>Responsabilità di elaborazione di pareri anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in genere</i>
<i>M</i>	<i>Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni (anche al Settore di appartenenza), di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.</i>
<i>N</i>	<i>Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara</i>
<i>O</i>	<i>Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.)</i>
<i>P</i>	<i>Responsabilità di concorso alla formazione di decisioni/determinazioni del responsabile di riferimento (di carattere organizzativo, di semplificazione, di razionalizzazione dei processi e delle attività, ecc.)</i>
<i>Q</i>	<i>Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via)</i>
<i>R</i>	<i>Responsabilità che implica discrezionalità tecnica e/o amministrativa</i>
<i>S</i>	<i>Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa</i>

3. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

<b>Numero fattispecie per posizione</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
<i>Da 4 a 5 fattispecie di responsabilità</i>	<i>Da 1.000,00 a 1.500,00</i>
<i>Da 6 a 7 fattispecie di responsabilità</i>	<i>Da 1.501,00 a 2.000,00</i>
<i>Oltre 7 fattispecie di responsabilità</i>	<i>Da 2.001,00 a 3.000,00</i>

4. Gli importi dell'indennità indicati al comma 3 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
5. La spettanza, intera o parziale, è valutata dal dirigente a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente.
6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal dirigente di riferimento previa verifica sul grado di effettivo esercizio delle responsabilità conferite e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

7. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
8. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 3 compete al dirigente di riferimento.
9. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

#### **Art. 9 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018**

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12.

3. L'indennità fino a € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. Il Dirigente di riferimento provvederà, nell'ambito del Provvedimento Quadro, ad individuare il personale avente diritto alla predetta indennità. La liquidazione dovrà essere fatta a consuntivo dal Dirigente e dovrà essere attribuita sulla base del periodo di servizio prestato. La spettanza, intera o parziale, è valutata e liquidata dal dirigente di riferimento, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza.

8. **Compenso per attività lavorativa svolta nel giorno destinato al riposo settimanale** (art. 80, comma 2, lett. d), del CCNL del 16/11/2022)  
**€ 2.000,00**

#### Riferimenti normativi/contrattuali

**Art. 24, comma 1 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo** (CCNL del 14/09/2000)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

9. **Premi collegati alla performance organizzativa e individuale** (art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del 16/11/2022)  
**€ 610.841,80**

#### Riferimenti normativi/contrattuali

L'art. 11 del CCI per il triennio 2023/2025 ha rimandato, in fase di prima applicazione dell'istituto contrattuale, al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 467 del 14/12/2020, ed a quanto previsto dagli artt. 15 e 16 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019, di seguito riportati:

**Art. 15 - Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi previsti nel PEG e risultanti nella scheda di valutazione del dipendente secondo il regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance.

**Art. 16 - Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente, utilizzando la scheda di valutazione prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa nel caso in cui abbiano reso una effettiva attività lavorativa per almeno 60 giorni, nel caso in cui l'orario di lavoro sia articolato su 5 giorni, o di 72 giorni se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni.
3. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
5. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, tenendo conto della categoria di appartenenza, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 40% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 2% del personale partecipante al premio della performance individuale.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene suddiviso sulla base di quanto stabilito nel regolamento sulla misurazione e valutazione della performance.
10. La retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è attribuita sulla base di quanto stabilito nel regolamento sulla misurazione e valutazione della performance.

In merito ai criteri di differenziazione del premio sulla base dell'Area di appartenenza (ex categoria economica), il richiamato art. 11 del CCI per il triennio 2023/2025 ha convenuto di utilizzare i seguenti valori di riferimento di cui alla tabella G del CCNL del 16/11/2022:

Area	Importo tabella G CCNL 16/11/2022
Area Operatori	€ 18.283,31
Area degli Operatori Esperti	€ 19.034,51
Area degli Istruttori	€ 21.392,87
Area dei Funzionari ed EQ	€ 23.212,35

**10. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL del 16/11/2022)  
€ 48.680,00**

Riferimenti normativi/contrattuali

**Art. 98 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (CCNL del 16/11/2022)**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018.

La Giunta comunale, con deliberazione n. 77 del 21/03/2023, ha approvato il progetto inerente il potenziamento dei servizi della Polizia Municipale denominato "Sicurezza in città - Grosseto Safe 2023", nell'ambito del quale è prevista l'erogazione di specifici incentivi al personale coinvolto nel progetto.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione*

Totale risorse fisse dopo le decurtazioni incluse le somme non sottoposte al limite (A)	1.913.993,80
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni incluse le somme non sottoposte al limite (B)	237.028,00
<b>Totale Fondo risorse decentrate dopo le decurtazioni incluse le somme non sottoposte al limite (A+B)</b>	<b>2.151.021,80</b>
<b>Utilizzo risorse fisse</b>	
Progressioni economiche storiche	675.000,00

Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004 - quota a carico del fondo)	250.000,00
Indennità educatori asilo nido	15.000,00
Altri utilizzi	2.000,00
<b>Totale utilizzo risorse fisse (C)</b>	<b>942.000,00</b>
<b>Risorse fisse ancora disponibili alla contrattazione (D=A-C)</b>	<b>971.993,80</b>
<b>Risorse variabili disponibili alla contrattazione (B)</b>	<b>237.028,00</b>
<b>Utilizzi regolati in sede di contrattazione collettiva integrativa</b>	
Differenziali stipendiali specificatamente contratti nel CCI dell'anno	20.000,00
Turno (art. 30 CCNL 16/11/2022)	250.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022 - maneggio valori, attività disagiate ed esposte a rischi)	2.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)	45.000,00
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)	24.400,00
Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)	100.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	106.100,00
Compenso per attività lavorativa svolta nel giorno destinato al riposo settimanale (art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018)	2.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa (art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022 - obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale)	48.680,00
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, comma 2, lett. a) e b), CCNL 16/11/2022)	610.841,80
<b>Totale utilizzi regolati in sede di contrattazione collettiva integrativa (E)</b>	<b>1.209.021,80</b>
<b>Totale utilizzo Fondo risorse decentrate (C+E)</b>	<b>2.151.021,80</b>

c) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa*

Con deliberazione della Giunta comunale n. 467 del 14/12/2020 è stata approvata una nuova metodologia di misurazione e valutazione della performance coerente con il D.Lgs. n. 150/2009 ed il D.Lgs. n. 75/2017, che contiene previsioni di valutazione di merito, escludendo al contempo elementi automatici di valutazione come l'anzianità di servizio.

d) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)*

Sulla base del CCI sottoscritto in data 28/10/2022, è stata confermata la destinazione delle risorse necessarie per l'effettuazione di una ulteriore progressione economica orizzontale con decorrenza dal 10/01/2023 riservata al 50% dei dipendenti aventi diritto, sulla base dei criteri di cui al CCI sottoscritto in data 30/07/2020, così come modificati con il CCI sottoscritto in data 28/10/2022.

e) *Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Ente in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009*

La Giunta comunale ha approvato con deliberazione n. 7 del 12/01/2023 il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2023/2025, modificato da ultimo con deliberazione n. 344 del 31/08/2023. Gli obiettivi ivi contenuti prevedono il crono programma delle attività, specifici indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) concernenti la prestazione attesa ed il personale coinvolto.

La Giunta comunale, con deliberazione n. 364 del 27/09/2022, ha fornito i propri indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### Modulo 1 - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 2711 del 03/11/2023.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, la cui disciplina è recata dalle disposizioni di cui all'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 e, per le parti da quest'ultimo richiamate, all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, risultano suddivise in risorse fisse, che presentano caratteristiche di certezza e stabilità, e risorse variabili, che presentano invece caratteristiche di eventualità e variabilità.

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse fisse per l'anno 2023 sono di seguito riepilogate:

<b>Risorse fisse</b>	
<b>Risorse storiche</b>	
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 <i>Unico importo consolidato</i>	2.424.051,84
<b>Totale risorse storiche (A)</b>	<b>2.424.051,84</b>
<b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>	
Art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 <i>RIA e assegni ad personam</i>	84.377,41
Art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 <i>Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018</i>	33.685,75
Art. 67, comma 2, lett.g), CCNL 21/05/2018 <i>Riduzione stabile Fondo lavoro straordinario</i>	35.000,00
<b>Totale incrementi stabili soggetti al limite (a)</b>	<b>153.063,16</b>
<b>Incrementi stabili non soggetti al limite</b>	
Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 <i>Rivalutazione delle PEO</i>	24.746,96
Art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 <i>Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019</i>	40.268,80
Art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 <i>Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021</i>	40.475,50
Art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022 <i>Rivalutazione delle PEO</i>	26.457,73
Art. 79, comma 1 bis, CCNL 16/11/2022 <i>Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1</i>	140.112,25
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>272.061,24</b>
<b>Totale risorse fisse (A+a+b)</b>	<b>2.849.176,24</b>

### Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili per l'anno 2023 sono di seguito riepilogate:

<b>Risorse variabili</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018 <i>RIA e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione</i>	2.740,46
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>2.740,46</b>
<b>Risorse variabili non sottoposte al limite</b>	
Art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 <i>Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 (recupero una tantum riferito al 2021 e 2022)</i>	80.951,00
Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 <i>Incremento 0,22% del monte salari 2018</i>	23.163,13
Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 <i>Incremento 0,22% del monte salari 2018 (recupero una tantum riferito al 2022)</i>	23.163,13
Art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022 <i>Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente</i>	48.680,00



Art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	61.062,95
<i>Risparmi fondo lavoro straordinario anno precedente</i>	
<b>Totale risorse variabili non sottoposte al limite (e)</b>	<b>237.020,21</b>

<b>Totale risorse variabili (d+e)</b>	<b>239.760,67</b>
---------------------------------------	-------------------

### Sezione III - Decurtazioni del Fondo

L'art. 9, comma 2 *bis*, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, così come modificato dall'art. 1, comma 456, secondo periodo, della L. n. 147/2013, stabilisce che “*a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo*”.

In base alla circolare n. 20/2015 della Ragioneria Generale dello Stato, contenente le “*Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013*”, la decurtazione permanente da applicare al Fondo risorse decentrate è pari a € 230.293,31.

L'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 aveva, altresì, introdotto nuovi limiti all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, stabilendo che a decorrere 01/01/2016 tale ammontare non poteva superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 e che doveva essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa allora vigente.

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che “*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*”.

Tenuto conto che il Fondo risorse decentrate relativo all'anno 2016 è stato decurtato per l'importo di € 48.839,75 in applicazione della normativa di contenimento dettata dall'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015, tale riduzione, per quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, deve essere applicata anche la Fondo risorse decentrate relativo all'anno 2023.

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2016, per la verifica del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, è pari a € 1.606.940,35.

Considerato che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 deve essere rispettato per l'Ente nel suo complesso, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni delle sezioni regionali della Corte dei Conti, del Ministero dell'economia e delle finanze e della Ragioneria Generale dello Stato, il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 deve essere decurtato per il superamento del corrispondente importo determinato per l'anno 2016 per un importo pari a € 110.188,38.

<b>Decurtazioni risorse fisse</b>	
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale ATA)	148.593,67
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa	400.000,00
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9, comma 2 <i>bis</i> , secondo periodo, L. n. 122/2010 <i>Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014)</i>	230.293,31
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 <i>Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015)</i>	48.839,75
Decurtazioni per rispetto limite <i>Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016</i>	107.455,71
<b>Totale decurtazioni risorse fisse</b>	<b>935.182,44</b>

<b>Decurtazioni risorse variabili</b>	
Decurtazioni per rispetto limite <i>Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016</i>	2.732,67

<b>Totale decurtazioni risorse variabili</b>	<b>2.732,67</b>
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>937.915,11</b>

Il totale del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, incluse le sole voci soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 ed al netto delle decurtazioni per il superamento del corrispondente importo determinato per l'anno 2016, è pari a € 1.641.940,35.

Il tetto delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale per l'anno 2023, di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, risulta nel suo complesso uguale al corrispondente importo determinato per l'anno 2016, tenendo conto della riduzione stabile delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario per € 35.000,00.

	<b>Anno 2016</b>	<b>Anno 2023</b>
Fondo risorse decentrate soggette al limite	1.606.940,35	1.641.940,35
Retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) + quota ex art. 79, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 (anni 2022 e 2023)	400.000,00	409.839,16
Fondo lavoro straordinario	241.652,12	206.652,12
Retribuzione di posizione e di risultato dirigenti	266.347,00	266.347,00
<b>Totale trattamento accessorio del personale soggetto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 + quota ex art. 79, comma 3, del CCNL del 16/11/2022</b>	<b>2.514.939,47</b>	<b>2.524.778,63</b>
<b>Quota integrazione retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) ex art. 79, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 (anni 2022 e 2023)</b>		<b>9.839,16</b>
<b>Rispetto del limite del trattamento accessorio del personale</b>		<b>OK</b>

#### *Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

Totale risorse fisse (A)	2.849.176,24
Totale decurtazioni risorse fisse (B)	935.182,44
<b>Totale risorse fisse dopo le decurtazioni (A-B)</b>	<b>1.913.993,80</b>
Totale risorse variabili (C)	239.760,67
Totale decurtazioni risorse variabili (D)	2.732,67
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>237.028,00</b>
<b>Totale fondo (A-B) + (C-D)</b>	<b>2.151.021,80</b>

#### *Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

### **Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa**

#### *Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione*

Con determinazione dirigenziale n. 2711 del 03/11/2023, relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, sono stati resi indisponibili alla contrattazione, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL del 16/11/2022, alcuni compensi gravanti sul Fondo stesso (differenziali di progressione economica, di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), del CCNL del 16/11/2022, quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22/01/2004, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14/09/2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 05/10/2001, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06/07/1995, ecc...).

In particolare, è stato sottratto l'importo complessivo di € **942.000,00**, destinato a retribuire i suddetti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate:

<b>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa</b>	
Progressioni economiche storiche	675.000,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004 - quota a carico del fondo)	250.000,00
Indennità educatori asilo nido	15.000,00
Altri utilizzi	2.000,00

<b>Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa</b>	<b>942.000,00</b>
--	-------------------

*Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo*

<b>Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo</b>	
Differenziali stipendiali specificatamente contratti nel CCI dell'anno	20.000,00
Turno (art. 30 CCNL 16/11/2022)	250.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022 - maneggio valori, attività disagiate ed esposte a rischi)	2.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)	45.000,00
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)	24.400,00
Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)	100.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	106.100,00
Compenso per attività lavorativa svolta nel giorno destinato al riposo settimanale (art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018)	2.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa (art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022 - obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale)	48.680,00
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, comma 2, lett. a) e b), CCNL 16/11/2022)	610.841,80
<b>Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo</b>	<b>1.209.021,80</b>

*Sezione III - Destinazioni ancora da regolare*

Non vi sono destinazioni ancora da regolare.

*Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	942.000,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	1.209.021,80
Destinazioni ancora da regolare	0,00
<b>Totale del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>2.151.021,8</b>

*Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Non vi sono destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

*Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale*

a) *Attestazione motivata del rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Nell'ambito delle risorse stabili che ammontano complessivamente ad € 1.913.993,80 trovano integralmente copertura le risorse destinate ad utilizzi aventi natura certa e continuativa (differenziali di progressione economica, di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), del CCNL del 16/11/2022, quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22/01/2004, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14/09/2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 05/10/2001, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06/07/1995, ecc...), il cui importo è pari ad € 942.000,00, oltre all'importo di € 20.000,00 destinato all'effettuazione di una ulteriore progressione economica orizzontale per l'anno 2023.

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b) *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, richiamate nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 467 del 14/12/2020.

Le risorse destinate alla performance sono riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Ente (contenuti nel Piano esecutivo di gestione e trasfusi nel Piano integrato di attività e

organizzazione), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di programmazione e gestione.

Viene, di seguito, riportata sinteticamente la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance:

Livello	Punteggio	Indicatore	% della quota di retribuzione di risultato
Elevato	> 60	> 85,71%	100%
Buono	Da 50 a 59	Da 71,42% a 58,70%	Pari alla percentuale raggiunta
Sufficiente	Da 40 a 49	Da 57,14% a 70%	
Scarso	< 40	< 57,14%	0%

c) *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

L'utilizzazione delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali avviene secondo rigorosi criteri di selettività in coerenza con la vigente normativa in materia (art. 52, comma 1 *bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 e art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009) e sulla base dei criteri di cui al CCI sottoscritto in data 30/07/2020, così come modificati con il CCI sottoscritto in data 28/10/2022.

### **Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione Integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

	2022	2023	Variazione
<b>Risorse fisse</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 <i>Unico importo consolidato</i>	2.424.051,84	2.424.051,84	
<b>Totale risorse storiche (A)</b>	<b>2.424.051,84</b>	<b>2.424.051,84</b>	
<b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>			
Art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 <i>RIA e assegni ad personam</i>	80.061,02	84.377,41	4.316,39
Art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 <i>Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018</i>	33.685,75	33.685,75	
Art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 <i>Riduzione stabile Fondo lavoro straordinario</i>	35.000,00	35.000,00	
<b>Totale incrementi stabili soggetti al limite (a)</b>	<b>148.746,77</b>	<b>153.063,16</b>	<b>4.316,39</b>
<b>Incrementi stabili non soggetti al limite</b>			
Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 <i>Rivalutazione delle PEO</i>	24.746,96	24.746,96	
Art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 <i>Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019</i>	40.268,80	40.268,80	
Art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 <i>Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021</i>	0,00	40.475,50	40.475,50
Art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022 <i>Rivalutazione delle PEO</i>	0,00	26.457,73	26.457,73
Art. 79, comma 1 bis, CCNL 16/11/2022 <i>Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1</i>	0,00	140.112,25	140.112,25
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>65.015,76</b>	<b>272.061,24</b>	<b>207.045,48</b>
<b>Decurtazioni parte stabile (a detrarre)</b>			
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale ATA)	148.593,67	148.593,67	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa	400.000,00	400.000,00	
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>548.593,67</b>	<b>548.593,67</b>	
<b>Totale risorse fisse soggette al limite (A+a-c)</b>	<b>2.024.204,94</b>	<b>2.028.521,33</b>	<b>4.316,39</b>
<b>I – Totale risorse fisse (A+a+b-c)</b>	<b>2.089.220,70</b>	<b>2.300.582,57</b>	<b>211.361,87</b>
<b>Risorse variabili</b>			
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>			

Art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018 <i>RIA e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione</i>	2.835,85	2.740,46	-95,39
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>2.835,85</b>	<b>2.740,46</b>	<b>-95,39</b>

<b>Risorse variabili non sottoposte al limite</b>			
Art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 <i>Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 (recupero una tantum riferito al 2021 e 2022)</i>	0,00	80.951,00	80.951,00
Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 <i>Incremento 0,22% del monte salari 2018</i>	0,00	23.163,13	23.163,13
Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 <i>Incremento 0,22% del monte salari 2018 (recupero una tantum riferito al 2022)</i>	0,00	23.163,13	23.163,13
Art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022 <i>Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente</i>	0,00	48.680,00	48.680,00
Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 <i>Risparmi risorse stabili anno precedente</i>	98.544,84	0,00	-98.544,84
Art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022 <i>Risparmi fondo lavoro straordinario anno precedente</i>	43.693,42	61.062,95	17.369,53
<b>Totale risorse variabili non sottoposte al limite (e)</b>	<b>142.238,26</b>	<b>237.020,21</b>	<b>94.781,95</b>

<b>II – Totale risorse variabili (d+e)</b>	<b>145.074,11</b>	<b>239.760,67</b>	<b>94.686,56</b>
--	-------------------	-------------------	------------------

<b>III – Totale risorse fondo prima delle decurtazioni (I+II)</b>	<b>2.234.294,81</b>	<b>2.540.343,24</b>	<b>306.048,43</b>
---	---------------------	---------------------	-------------------

<b>Decurtazioni</b>			
<b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, secondo periodo, L. n. 122/2010</b> <i>Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014)</i>	230.293,31	230.293,31	
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b> <i>Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015)</i>	48.839,75	48.839,75	
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b> <i>Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016</i>	105.967,38	110.188,38	4.221,00
<b>Totale decurtazioni (f)</b>	<b>385.100,44</b>	<b>389.321,44</b>	<b>4.221,00</b>
<b>IV - Totale fondo risorse decentrate soggetto al limite dopo le decurtazioni (A+a-c+d-f)</b>	<b>1.641.940,35</b>	<b>1.641.940,35</b>	
<b>V - Totale fondo risorse decentrate decurtato incluse le somme non sottoposte al limite (IV+e+b)</b>	<b>1.849.194,37</b>	<b>2.151.021,80</b>	<b>301.827,43</b>

<b>Fondo risorse decentrate sottoposto a certificazioni</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.637.814,37	2.849.176,24	211.361,87
Risorse variabili	145.074,11	239.760,67	94.686,56
Altre decurtazioni	933.694,11	937.915,11	-4.221,00
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>1.849.194,37</b>	<b>2.151.021,80</b>	<b>301.827,43</b>

<b>Utilizzo del fondo</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Variazione</b>
Progressioni economiche storiche	566.000,00	675.000,00	109.000,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004 - quota a carico del fondo)	224.000,00	250.000,00	26.000,00
Indennità educatori asilo nido	15.000,00	15.000,00	
Altri utilizzi	2.062,00	2.000,00	-62,00
<b>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa</b>	<b>807.062,00</b>	<b>942.000,00</b>	<b>134.938,00</b>

Differenziali stipendiali specificatamente contratti nel CCI dell'anno	45.000,00	20.000,00	-25.000,00
Turno (art. 30 CCNL 16/11/2022)	178.000,00	250.000,00	72.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022 - maneggio valori, attività disagiate ed esposte a rischi)	2.000,00	2.000,00	
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)	45.000,00	45.000,00	
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)	24.400,00	24.400,00	
Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)	90.000,00	100.000,00	10.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	101.100,00	106.100,00	5.000,00

Compenso per attività lavorativa svolta nel giorno destinato al riposo settimanale (art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018)	2.000,00	2.000,00	
Premi collegati alla performance organizzativa (art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022 - obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale)		48.680,00	48.680,00
Premi collegati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, comma 2, lett. a) e b), CCNL 16/11/2022)	554.632,37	610.841,80	56.209,43
<b>Destinazioni specificamente regolare dal contratto integrativo</b>	<b>1.042.132,37</b>	<b>1.209.021,80</b>	<b>166.889,43</b>

<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	807.062,00	942.000,00	134.938,00
Destinazioni specificamente regolare dal contratto integrativo	1.042.132,37	1.209.021,80	166.889,43
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>1.849.194,37</b>	<b>2.151.021,80</b>	<b>301.827,43</b>

#### **Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

##### *Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione*

Per ciascun argomento, si evidenzia quanto segue:

- rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio per l'esercizio finanziario 2023;
- rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale:** le fonti di alimentazione del fondo sono previste dai vigenti CC.CC.NN.L. e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni degli stessi contratti (v. Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (v. Modulo II);
- imputazione nel bilancio:** la destinazione del Fondo disciplinata dall'accordo decentrato in argomento trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023.

##### *Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

La costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, così come previsto dal D.Lgs. n. 75/2017, non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016, inoltre il Fondo risorse decentrate dell'anno precedente risulta pari a € 1.641.940,35, così come quello determinato per l'anno 2023.

L'Ente provvederà alla costituzione definitiva del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 una volta:

- quantificati gli importi delle risorse residue non integralmente utilizzate riferite al Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 80, comma 1, ultimo periodo, del CCNL del 16/11/2022;
- quantificati gli importi che integrano le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21/05/2018 (“risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge”);
- verificato il numero di dipendenti in servizio nell'anno 2023, calcolato in base alle modalità definite dalla Ragioneria Generale dello Stato, da ultimo, con nota n. 12454 del 15/01/2021, al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del Fondo risorse decentrate nonché delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il personale titolare di incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative).

	<b>Anno 2016</b>	<b>Anno 2023</b>
Fondo risorse decentrate soggette al limite	1.606.940,35	1.641.940,35
Retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) + quota ex art. 79, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 (anni 2022 e 2023)	400.000,00	409.839,16
Fondo lavoro straordinario	241.652,12	206.652,12
Retribuzione di posizione e di risultato dirigenti	266.347,00	266.347,00
<b>Totale trattamento accessorio del personale soggetto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 + quota ex art. 79, comma 3, del CCNL del 16/11/2022</b>	<b>2.514.939,47</b>	<b>2.524.778,63</b>

<b>Quota integrazione retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) ex art. 79, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 (anni 2022 e 2023)</b>		<b>9.839,16</b>
<b>Rispetto del limite del trattamento accessorio del personale</b>		<b>OK</b>

	<b>Anno 2016</b>	<b>Anno 2023</b>
Fondo stabile soggetto al limite	1.875.458,17	2.028.521,33
Fondo variabile soggetta al limite	10.615,24	2.740,46
Risorse fondo prima delle decurtazioni	1.886.073,41	2.031.261,79
Decurtazioni 2011/2014	230.293,31	230.293,31
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	48.839,75	48.839,75
<b>Totale fondo dell'anno per rispetto limite</b>	<b>1.606.940,35</b>	<b>1.752.128,73</b>
Decurtazioni per rispetto 2016		110.188,38
<b>Risorse fondo dopo le decurtazioni</b>		<b>1.641.940,35</b>
Risorse stabili non sottoposte al limite		272.061,24
Risorse variabili non sottoposte al limite		237.020,21
<b>Totale fondo decurtato incluse le somme non sottoposte al limite</b>		<b>2.151.021,80</b>

*Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

In ossequio a quanto disposto dall'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo integrativo - parte economica 2023, attraverso le procedure di approvazione del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2023.

La spesa derivante dall'accordo integrativo trova copertura nella disponibilità degli stanziamenti di spesa destinati al pagamento delle retribuzioni accessorie del personale dipendente, nonché dei relativi oneri riflessi. La costituzione del Fondo risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Con riferimento al fondo per il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 01/04/1999, la somma stanziata è stata ridotta di € 35.000,00, passando da € 241.652,12 a € 206.652,12.

**Settore Programmazione Economica**

*Il Dirigente*

Dott. Nazario Festeggiato