



Città di Piove di Sacco

**Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
COMUNE DI PIOVE DI SACCO
Periodo 2023-2025**

PREMESSO CHE:

- in data 10 novembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Piove di Sacco - periodo 2023-2025 -;
 - con verbale n.77 in data 30 novembre 2023 il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di accordo in argomento;
 - in data 12 dicembre 2023 la Giunta comunale, con Deliberazione n.... del :: ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il periodo 2023-2025, nei contenuti risultanti dall'ipotesi di accordo di cui sopra;
- Oggi, giovedì 14 dicembre 2023, nella sede municipale del Comune di Piove di Sacco ha luogo l'incontro tra:

TRA

1) la delegazione di parte datoriale così composta

- a) Laura Tamaro – Segretario generale – Presidente presente assente ()
- b) Leonardo Tromboni – Responsabile del settore I – componente presente assente ()

E

2) la delegazione sindacale, così composta:

2.1. Organizzazioni Sindacali territoriali

RSU

- a) FPCGIL Galletto Maurizio presente () assente
- b) CISL FPE Furlan Ettore presente assente ()
- c) UILFPL Manfrin Paolo presente assente ()
- d) CSA Fornea Paolo presente assente ()
- e) FPCGIL Cobianco Cristiana presente assente ()
- f) CISL FPE Ferro Miriam presente assente ()
- g) CISL FPE Convento Marco presente assente ()
- h) UILFPL Gentile Salvatore presente assente ()
- i) CSA Boscolo Alessia presente assente ()
- l) CSA Cecchinato Vasco presente assente ()

al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto triennio 2023-2025.

Laura Tamaro _____
Leonardo Tromboni _____
Galletto Maurizio FPCGIL (e. ed. 10/11/2023) _____
Ettore Furlan CISL FPE _____
Manfrin Paolo UILFPL _____
Fornea Paolo CSA _____
Cobianco Cristiana FPCGIL RSU _____
Convento Marco CISL FPE RSU _____
Ferro Miriam CISL FPE RSU _____

Gentile Salvatore UILFPL RSU

Boscolo Alessia CSA RSU

Cecchinato Vasco CSA RSU

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge; si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Piove di Sacco, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle norme legislative vigenti in materia.

Art.2

Durata, decorrenza, tempi e modalità di verifica di attuazione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati, con apposito accordo fra le parti, i criteri previsti dal presente CCDI per la ripartizione delle risorse, tra le diverse possibilità di utilizzo.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

4. Le clausole del presente CCDI possono essere oggetto di successiva interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie sul significato da attribuire alle stesse. Le parti si incontrano entro quindici giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, al fine di addivenire, con la stessa procedura prevista per la stipula del presente CCDI, ad un apposito accordo. Il suddetto accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, con effetti decorrenti dall'inizio della vigenza del presente contratto.

5. Le parti convengono di incontrarsi una volta all'anno, a seguito di convocazione dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, per la verifica dello stato di attuazione del presente CCDI. La delegazione trattante di parte sindacale può richiedere altri incontri mediante nota scritta e motivata, firmata dalla maggioranza dei componenti; in tal caso il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è tenuto a convocare la riunione entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta.

6. Le parti si riservano di riaprire la negoziazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino specifiche norme del presente CCDI.

TITOLO II

RISORSE DECENTRATE – PREMIALITA'

Art.3

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021: differenziali di progressione economica nell'ambito delle aree di inquadramento previste dal nuovo Sistema di classificazione professionale; differenziali stipendiali spettanti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2023; indennità di comparto; indennità ex VIII livelli.

2. I differenziali stipendiali attribuiti a seguito di nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

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

4. Lo stanziamento annuale delle risorse c.d. variabili da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto.

di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuato in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, quali l'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 o altre norme che potrebbero entrare in vigore nel periodo di efficacia del presente CCDI.

5. Per l'anno 2023 e – salvo successivo accordo modificativo – per il successivo biennio 2024/2025 le parti definiscono col presente CCDI i criteri per ripartire le somme, annualmente disponibili, delle risorse c.d. stabili (al netto degli impieghi consolidati di cui al precedente comma 1) nonché le risorse c.d. variabili fra gli istituti economici elencati nel comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021. Nel prospetto ALLEGATO A) è riportato il quadro generale degli impieghi delle risorse concordato col presente CCDI.

6. Annualmente l'Amministrazione può stanziare risorse variabili aggiuntive ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettere b) e c) del CCNL 2019-2021 per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance e per l'attuazione di proprie scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni a tempo determinato, nei termini stabiliti con apposita deliberazione. Parimenti l'Amministrazione provvede annualmente a determinare le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano trattamenti economici accessori in favore del personale, da quantificarsi in base alla relativa disciplina, tra cui in particolare quelle destinate ad incentivare lo svolgimento di c.d. funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del Codice dei contratti di cui al D.Lgs. n. 50/2016 nonché l'attività degli uffici preposti alla gestione delle entrate ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018 e dell'art. 13 bis del Regolamento per l'accertamento e la riscossione delle entrate tributarie ed extra -tributarie comunali.

7. Le parti concordano che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la quota di fondo destinata ad incentivare la performance individuale.

Art.4

Progressione economica all'interno dell'area – procedura

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, come rilevate dall'applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, approvato con deliberazione di G.C. n. 24 del 18.03.2014 e modificato con deliberazione di G.C. n.27 del 20.02.2018 e con deliberazione G.C. n. 8 del 29.1.2019 nonché in relazione alle specifiche risultanze della valutazione delle capacità professionali sviluppate grazie all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

2. I beneficiari delle progressioni economiche sono individuati mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate per la singola area, in base ai seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

b) esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o in altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, con l'assegnazione di punti 1 per ogni anno intero di esperienza lavorativa nel profilo, per un massimo di 10 punti. L'equivalenza del profilo è verificata da parte dell'ufficio Personale sulla base della descrizione dei profili professionali di ruolo introdotta nel vigente P.I.A.O. dell'Ente ai sensi dell'art. 12, comma 6 del CCNL 2019-2021.

3. La procedura selettiva di area è indetta con apposito avviso del competente ufficio personale del Comune, trasmesso agli indirizzi di posta elettronica istituzionali dei componenti RSU, di tutti i dipendenti e dei rappresentanti delle OO.SS. territoriali nonché pubblicato mediante affissione nella apposita bacheca sindacale presso la sede principale del Comune per almeno 15 giorni; entro il

termine perentorio stabilito nell'avviso, decorrente dalla data di pubblicazione dello stesso, possono fare domanda di partecipazione i dipendenti a tempo indeterminato in servizio nel Comune al 1° gennaio di ciascun anno di attivazione dell'istituto, inquadrati nell'area interessata del sistema di qualificazione del personale ed aventi diritto a partecipare alla selezione in base a quanto previsto al successivo punto 6. Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di detto personale pari al seguente numero totale di partecipanti alla selezione appartenenti alla singola area interessata, nei limiti delle risorse destinate come da prospetto ALLEGATO A):

- per l'anno 2023 area Operatori esperti n. 4 – Istruttori n. 8 - Funzionari e E.Q. n. 3;
- per l'anno 2024 area Operatori esperti n. 2 – Istruttori n. 4 - Funzionari e E.Q. n. 2;
- per l'anno 2025 area Operatori esperti n. 2 – Istruttori n. 3 - Funzionari e E.Q. n. 1.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto.

4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti dell'Ente che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo (riferito al periodo triennale oggetto di valutazione sopra specificato) in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento. La graduatoria è formata mediante la quantificazione dei punteggi assegnati ai singoli dipendenti in base ai criteri di cui al precedente punto 1, con la seguente ponderazione:

- a. incidenza della valutazione della performance individuale 90%
- b. incidenza della valutazione dell'esperienza professionale 10%.

Ai dipendenti che al 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione risultino non avere conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è assegnato un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivo calcolato in base ai criteri sopra indicati.

5. A parità di punteggio è data la precedenza al dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato – quale media delle valutazioni del triennio di riferimento - nel parametro relativo a "precisione e cura realizzativa", e per il personale con incarico di Responsabile di Settore nel parametro relativo alla "capacità operativa"; nel caso di ulteriore parità è data precedenza al dipendente che da un maggior numero di anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica; in caso di ulteriore parità ha precedenza il dipendente con maggiore età anagrafica.

6. Per poter partecipare alla procedura selettiva i lavoratori devono essere in possesso, al 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi (3 anni) e non devono essere stati destinatari negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

7. Le procedure selettive sono avviate il 30 maggio di ciascun anno, ai fini dell'attribuzione dei benefici con decorrenza dal 1° gennaio dello stesso anno di riferimento, e sono concluse entro il 30 giugno. L'Ufficio Personale del Comune redige una graduatoria - applicabile al solo anno di riferimento della selezione - dopo avere verificato il punteggio complessivo conseguito da ciascun lavoratore ammesso alla selezione per il periodo oggetto di valutazione sopra specificato. Per l'anno 2023 la procedura selettiva è avviata entro 15 giorni dalla stipula definitiva del presente Contratto ed è conclusa entro 45 giorni dalla data di avvio.

8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ufficio personale del Comune richiede all'ente di utilizzazione tutte le valutazioni della performance individuale effettuate in relazione al periodo pregresso di comando o distacco rientrante nell'ultimo triennio, e provvede alla riparametrazione del punteggio in relazione al diverso sistema di valutazione adottato dall'ente utilizzatore.

9. La stessa riparametrazione del punteggio è effettuata dall'ufficio per i dipendenti trasferiti per mobilità volontaria al Comune da altri enti nel corso del triennio oggetto di valutazione, previo ottenimento di tutte le valutazioni della performance individuale effettuate dal precedente datore di lavoro.

Art.5

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

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

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

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

4. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, le parti pattuiscono che i relativi incentivi, quantificati secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, con l'applicazione del seguente sistema di perequazione proporzionato all'importo complessivo annuo degli incentivi spettanti:

Incentivi di legge	Riduzione retribuzione di risultato
Fino a 5.000 euro	Zero
Da 5.001 a 7.000 euro	2,00%
Da 7.001 a 10.000 euro	4,00%
Oltre 10.000 euro	6,00%

Art.6

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 2019-2021 vengono concordati fra le parti i seguenti criteri:

- la misura della maggiorazione del premio individuale spettante ai dipendenti non apicali che annualmente conseguono le valutazioni più elevate, in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del suddetto Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativi alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al quindici per cento (percentuale arrotondata aritmeticamente) del numero totale dei dipendenti non apicali interessati da valutazione positiva nell'anno di riferimento.

Art.7

Criteria generali per l'attribuzione di indennità

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

· le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;

- non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
- l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del funzionario responsabile della struttura apicale di appartenenza del singolo dipendente;
- l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
- la stessa peculiare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
- il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile della struttura apicale;
- tutti gli importi delle indennità di cui ai successivi articoli 8 e 9 sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente proporzionati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate;
- le indennità di cui ai successivi articoli 8 e 9 sono erogate nei seguenti termini e modalità: le indennità correlate alle condizioni di lavoro sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e sono erogate semestralmente; invece le indennità per specifiche responsabilità e per particolari compiti – fatta salva la trattenuta prevista dalle vigenti disposizioni di legge in caso di malattia – sono erogate mensilmente.

Art.8

Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- attività esposta a rischio: euro 3,50 al giorno;
- attività disagiata: euro 3,50 al giorno;
- maneggio valori: euro 1,03 per maneggio valori di importo medio mensile da € 500,00 fino a € 7.000,00; euro 1,55 per maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 7.000,00.

a) **ATTIVITÀ A RISCHIO** - Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Ai fini dell'attribuzione delle indennità si applicano i criteri di seguito indicati. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure: - operai.

b) **ATTIVITÀ DISAGIATE** - Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio (intesi come caratteristiche del tutto peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente - di natura spaziale, temporale, strumentale ecc. - e non coincidenti con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento): prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-

fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in termini negativi l'autonomia temporale e relazionale del singolo e in situazioni di frequente difficoltà comunicativa e relazionale; tale peculiare condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Ai fini dell'attribuzione delle indennità si applicano i criteri di seguito indicati. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure: - impiegati addetti al Polisportello per almeno il 70% dell'orario giornaliero.

c) MANEGGIO VALORI - L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale;
- agenti contabili individuati con provvedimento formale.

Art.9

Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità per specifiche responsabilità

L'indennità è attribuita ai dipendenti inquadrati nelle aree professionali degli Operatori esperti, degli Istruttori o dei Funzionari (non titolari di incarico di E.Q.) che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che sono appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile della struttura apicale di appartenenza, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro all'interno degli uffici e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Per le stesse esigenze sopra esposti gli incarichi conferiti possono essere revocati o modificati dal responsabile di macrostruttura.

In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che al momento attuale risultano destinatari di formali incarichi di responsabilità in base al previgente CCDI. Il responsabile di macrostruttura che intenda conferire uno o più nuovi incarichi, ovvero modificare quelli in essere, è tenuto a informarne il Segretario generale, il quale convocherà una apposita conferenza dei responsabili di macrostruttura, ai fini di una valutazione congiunta dell'impatto di tale decisione organizzativa sull'utilizzo delle risorse decentrate disponibili, sulla base delle unità di personale interessate.

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

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

- a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero congruo di dipendenti assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato);
- b) specifiche responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati;
- c) specifiche responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
- d) 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;
- e) concorso fondamentale alle decisioni del responsabile di macrostruttura, se implicante conoscenze di tipo altamente specialistico;
- f) responsabilità del Ced;
- g) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio e coordinamento di altro personale.

L'importo dell'indennità è quantificato dal responsabile di macrostruttura con l'atto di conferimento di incarico, contenente l'espressa indicazione di una o più delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto del budget complessivo del fondo per tale specifica voce, e nell'ambito dei valori di cui alla tabella seguente:

Grado di responsabilità	Importo annuo lordo
Presenza di n. 1 tipologia di responsabilità (lett. da a) a g))	Da € 500 a € 799
Presenza di almeno 2 tipologie di responsabilità (lett. da a) a g))	Da € 800 a € 1.399
Presenza di almeno 3 tipologie di responsabilità (lett. da a) a g))	Da € 1.400 a € 1.799
Presenza di almeno 4 tipologie di responsabilità (lett. da a) a g))	Da € 1.800 a € 3.000

In tutte le fattispecie sopra elencate è richiesto per l'attribuzione dell'indennità il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai funzionari titolari di incarichi di EQ che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Art. 10

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ricentrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 2019-2021 gli stanziamenti per il riconoscimento dei compensi in oggetto, fra cui a titolo esemplificativo:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma, in relazione ai quali si richiama, in parte integrante del presente CCDI, il vigente Regolamento comunale per la ripartizione del relativo fondo, approvato a seguito di preventivo accordo collettivo decentrato integrativo;
- gli incentivi per attività di gestione delle entrate ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018 e dell'art. 13 bis del Regolamento per l'accertamento e la riscossione delle entrate tributarie ed extra-tributarie comunali;
- i compensi ISTAT;
- i compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, riferiti a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI AL SOLO PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 11 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021 è attribuita al personale di Polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno; è erogata semestralmente.

2. La misura dell'indennità, tra il minimo di Euro 2,00 ed il massimo di Euro 2,50, è articolata in relazione alle caratteristiche dell'esposizione (in ambiente esterno) alla causale erogativa dell'indennità in oggetto come segue:

- esposizione costante (per almeno l'80% dell'orario di lavoro giornaliero) Euro 2,50;
- esposizione ricorrente (per almeno il 50% dell'orario di lavoro giornaliero) Euro 2,00.

3. Il Comandante della Polizia locale deve attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Art. 12 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 2019-2021 viene erogata al personale di Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori e in quella dei Funzionari (non titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità viene corrisposta per dodici mensilità.

2. L'indennità viene commisurata secondo i seguenti criteri:

- a) Agenti: 100 euro annui lordi; in caso di attribuzione di particolari compiti di responsabilità implicanti attività complesse di analisi e verifica, 125 euro annui lordi
- b) Agenti scelti e Assistenti: 150 euro annui lordi;
- c) Ispettori (da Vice Ispettore a Ispettore Capo): 175 euro annui lordi;
- d) Vice Comandante: euro 1.850 annui lordi.

3. All'interno di ogni fascia, come sopra definita, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, con apposito atto scritto del Comandante della Polizia locale.

4. L'indennità – fatta salva la trattenuta prevista dalle vigenti disposizioni di legge in caso di malattia – è erogata mensilmente.

Art. 13 – Previdenza complementare

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2019-2021 il Comune di Piove di Sacco stanZIA annualmente una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208, commi 4 lettera c) e 5 del Codice della Strada - D.Lgs 285/1992, in misura di € 1.000,00 per ogni dipendente comunale inquadrato in profili professionali appartenenti all'area di vigilanza e assegnati al Comando di Polizia Locale.

2. Le parti prendono atto che tale quota dei proventi destinata ad integrare misure di previdenza complementare ai sensi del CCNL confluisce unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. Resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche individuali precedentemente alla data di entrata in vigore delle relative clausole del CCNL 2016-2018 (22 maggio 2018).

3. Il fondo così formato è gestito da apposito Organismo Associativo formato a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati, ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto dei Lavoratori, a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

4. La quota individuale di partecipazione al Fondo di cui al comma 1 è riproporzionata per i dipendenti in part time e per quelli assunti o cessati in corso d'anno. I periodi di appartenenza si conteggiano in base ai mesi di servizio, nell'intesa che le frazioni di mese superiori a 15 giorni si

computano come un mese intero.

5. Il Comune di Piove di Sacco provvede a sospendere l'accantonamento del premio individuale annuale, in tutti i casi in cui un dipendente sospenda la prestazione lavorativa con diritto alla conservazione del posto per un periodo pari o superiore a sei mesi cumulativi nell'arco dell'anno per:

- aspettativa non retribuita
- distacco sindacale retribuito.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 14

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 2016/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari che legittimano la presentazione di domande di trasformazione del rapporto di lavoro entro il limite del 35% della dotazione della categoria, e senza limiti temporali, sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà genitoriale.

Art. 15 – Reperibilità

1. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 2016/2018 (€ 10,33 per 12 ore al giorno).

2. La fascia di reperibilità non può essere inferiore a 4 ore giornaliere, ed in ogni caso un lavoratore potrà essere messo in reperibilità solo per una o al massimo due volte all'anno sino ad un massimo di 7 volte in un mese, e cioè 7 giorni feriali / festivi, consecutivi e non, conteggiando una fascia di reperibilità nell'ambito di una giornata di 24 (ventiquattro) ore. Deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 16 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4 lettera ac) e 30, comma 5 lett. d) del CCNL 2019/2021, le parti concordano che:

a) 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 e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata dall'Amministrazione comunale. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia: il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

b) I lavoratori che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo dell'indennità di turno; in tal caso l'onere relativo a detta indennità è computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate.

c) Gli operatori del Comando di Polizia locale, ferma restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata minima di 30 minuti che sarà collocata alla fine del turno antimeridiano nonché all'inizio del turno pomeridiano o notturno.

Art. 17 – Orario massimo di lavoro settimanale - Lavoro straordinario

1. In applicazione degli artt. 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r) del CCNL 2019/2021, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti assegnati a tempo parziale presso altre Amministrazioni, anche nell'ambito di convenzioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altro ente, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004;
- dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

2. In applicazione agli artt. 32, comma 3 e 7, comma 4, lettera s) del CCNL 2019/2021, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue, limitatamente ai soli casi di assenze prolungate di personale dell'ufficio ovvero di urgente necessità di intervento a garanzia della pubblica incolumità e sicurezza.

Art. 18 – Riduzione di orario

1. In applicazione dell'art. 22 del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 7, comma 4, lettera ad) del CCNL 2019/2021, è confermata la riduzione dell'orario a 35 ore settimanali per il personale della Polizia Locale adibito a regime di orario articolato in più turni, così come vigente nell'Ente a partire dall'anno 2014.

Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 29 e dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 2019/2021, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di consentire al personale, purché non inserito in regime di turnazione, una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- è prevista una fascia di flessibilità rispetto all'orario di ciascun dipendente rispetto alla tipologia di attività e settore di appartenenza, che prevede la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, nei tempi concordati con il responsabile di macrostruttura:

a) per il personale amministrativo di back office la misura della flessibilità è fissata in 30 minuti sia in entrata che in uscita;

b) per il personale amministrativo di sportello la misura della flessibilità deve essere compatibile con l'orario di apertura al pubblico, comunque entro un massimo di 30 minuti sia in entrata che in

uscita;

c) per il personale operatore tecnico la misura della flessibilità è fissata in 15 minuti sia in entrata che in uscita;

d) il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è tenuto ad effettuare le prestazioni lavorative settimanali previste dal CCNL vigente ed entro termini di ragionevolezza tutte le prestazioni eccedenti che risultino necessarie per il tempestivo conseguimento degli obiettivi assegnati, in quanto trattasi di un ruolo caratterizzato da elevata autonomia organizzativa e gestionale orientata al raggiungimento dei risultati definiti dall'Amministrazione.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Le parti prendono atto che la concessione di tali ulteriori forme di flessibilità è un obbligo che incombe sul responsabile della macrostruttura, al quale compete in via esclusiva la decisione, e la conseguente responsabilità. L'attuazione di tale norma del CCNL 2019/2021 potrà essere oggetto di valutazione tra le parti in occasione della verifica congiunta sullo stato di attuazione del presente CCDI, di cui al precedente art. 1.

Art. 20 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2019/2021 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

2. In applicazione degli artt. 7, comma 4 lettera q) e 31, comma 1 del CCNL, le parti prendono atto che in relazione alla attuale situazione organizzativa del Comune non si rende necessario elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale, non essendo prevedibili significative variazioni del carico di lavoro nel corso dell'anno.

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il trattamento economico del personale a tempo parziale è proporzionale al regime orario adottato, con la sola eccezione dei compensi collegati al raggiungimento di obiettivi/progetti di performance e dei compensi previsti in base a specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018; tali ultimi compensi sono applicati in misura non frazionata.

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e dei lavoratori somministrati

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCDI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali; concorre all'erogazione dei premi previsti per la performance individuale qualora abbia svolto almeno centottanta giorni effettivi di lavoro nell'arco dell'anno solare.

2. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, qualora abbia svolto almeno centottanta giorni effettivi di lavoro nell'arco dell'anno solare.

3. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e di vitto, ove ne sussistano i presupposti.

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

Art. 26 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017, un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, il quale sia tale da richiedere una riduzione della parte stabile del Fondo, potrà avvenire solo previa stipula di apposito nuovo accordo collettivo decentrato fra le parti.

Art. 27 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo territoriale – anno 2023.

1. Il sistema di welfare aziendale riguarda la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare;
- dell'Ente, un'importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale e anche per il sostegno del welfare territoriale.

2. In sede di prima applicazione le parti concordano di destinare una quota delle risorse variabili dell'anno 2023 per la sperimentazione dell'utilizzo dello strumento della Saccisicard con l'assegnazione di un *bonus* di 100 euro da riconoscersi con decorrenza dal 1° Dicembre 2023 a ciascun dipendente dell'Ente in servizio alla medesima data. Le modalità di utilizzo dello strumento saranno definite nel dettaglio con successivo provvedimento dell'Ente.

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 2019/2021, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del Responsabile della Sicurezza e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il Responsabile della Sicurezza in accordo con il Medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il Documento sulla valutazione dei rischi.

Art. 24 – Innovazioni tecnologiche

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

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

Art. 25 - Formazione del personale

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

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

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

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

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

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

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si

PREVISIONE	
DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE 2023	
	295.540,92
Progress. Orizzontali storiche+ quote b1/b3 e d1/d3 giuridico da aprile	117.209,62
Indennità di Comparto	54.000,00
Indennità di Reperibilità	15.000,00
maggiorazione oraria	1.700,00
Indennità di Turno	26.000,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – operai rischio	9.625,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – sportellisti-disagio	3.500,00
maneggio valori	515,00
Indennità per spec. Responsabilità	29.893,02
progressioni economiche nuove	13.400,00
Indennità di servizio esterno (polizia locale)	3.250,00
indennità funzione (polizia locale)	3.075,00
indennità ex. ottava qualifica	1.549,38
TOTALE	278.717,02
Somme destinate a performance individuale	16.823,90
DESTINAZIONE FONDO PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE	45.904,00
progetto verde scolastico	6.000,00
progetto sicurezza	15.000,00
ufficio gare contratti cuc	3.000,00
fiera san Martino	4.300,00
welfare aziendale (card saccisica)	10.500,00
performance individuale	6.604,00
TOTALE COMPLESSIVO	45.404,00
PARTE VARIABILE NON SOGGETTA AL LIMITE	102.489,74
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DICOLLABORAZIONE ECC	
ART. 43, L. 449/1997;	
UFFICIO GESTIONE ENTRATE	23.000,00
istat	2.500,00
funzioni tecniche anno 2022	33.757,00
piano di razionalizzazione impianti illuminazione pubblica	3.750,00

Handwritten notes and signatures on the right margin of the document, including a large signature at the bottom right and various initials and marks throughout the page.

illuminazione pubblica	5.250,00
potenziamento servizi sociali	6.000,00
nuovo sito	5.000,00
nuovi servizi applicativi in cloud	18.000,00
TOTALE	97.257,00
performance individuale	5.232,74

TOTALE RISORSE VARIABILI **102.489,74**

Totale performance individuale complessiva **28.660,64**

TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI 2023 **443.434,66**

PREVISIONE

DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE 2024

303.843,62

Progress. Orizzontali storiche+ quote b1/b3 e d1/d3 giuridico anno intero	138.912,62
Indennità di Comparto	54.000,00
Indennità di Reperibilità	15.000,00
maggiorazione oraria	1.700,00
Indennità di Turno	26.000,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – operai rischio	9.625,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – sportellisti-disagio	3.500,00
maneggio valori	515,00
Indennità per spec. Responsabilità	29.893,02
progressioni economiche nuove	7.500,00
Indennità di servizio esterno (polizia locale)	3.250,00
indennità funzione (polizia locale)	3.075,00
indennità ex. ottava qualifica	1.420,37

TOTALE **294.391,01**

Somme destinate a performance individuale **9.452,61**



Comune di Piove di Sacco
Delegazione trattante di parte pubblica

—=ooOoo=—

**Relazione Illustrativa all'ipotesi di CCDI 2023-
2025
del personale non dirigente**

—=ooOoo=—

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I

ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

IL Comune di Piove di Sacco, in ottemperanza ai principi previsti dal D.lgs. 150/2009, ha adottato i seguenti principali atti:

- Delibera di Giunta Comunale n.24 del 18/03/2014 di approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- Delibere di Giunta Comunale n.27 del 20/02/2018, n.8 del 29/01/2019 e n.112 del 15/10/2019 di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- Delibera di Giunta Comunale n.1 del 10/01/2023 di approvazione del P.E.G. 2023-2025;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta comunale n. 33 del 7/03/2023 e modificato con Delibera di Giunta comunale n. 59 del 9/05/2023 e con Delibera di Giunta comunale n.73 del 13/06/2023;
- Delibera di Giunta Comunale n.42 del 21/03/2023 di integrazione risorse decentrate variabili anno 2023 -indirizzi per la definizione del nuovo contratto collettivo integrativo triennale 2023/2025;
- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Piove di Sacco periodo 2023 – 2025 sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica, dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e dai Rappresentanti delle RSU in data 10 novembre 2023;

PARTE PRIMA – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

SI RIPORTA DI SEGUITO LA SCHEDA 1.1 CHE VERRA' COMPLETATA DOPO L'ASSEVERAMENTO DEL COLLEGIO DEI REVISORI AI SENSI DELL'ART. 40-BIS DEL D.Lgs. 165/2001 (trattasi di una attestazione di compatibilità legislativa e contrattuale di ciascuna norma o decisione del contratto decentrato).

PARTE PRIMA – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	2023 - 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : dott.ssa Laura Tammaro – Presidente/Componente dott. Leonardo Tromboni - Componente Organizzazioni sindacali territoriali e RSU firmatarie: FPCGIL, CISL FPE, UILFPL, CSA.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019 - 2021 tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);</p> <p>d) individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 2019-2021 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;</p> <p>g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 2019-2021 ;</p> <p>i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;</p> <p>j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019-2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;</p> <p>k) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>l) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo</p>

		<p>parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;</p> <p>m) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</p> <p>n) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019-2021;</p> <p>o) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;</p> <p>p) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;</p> <p>q) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;</p> <p>r) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019-2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;</p> <p>s) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di 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 2019-2021;</p> <p>t) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;</p> <p>u) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Certificazione dell'Organo di controllo interno acquisita con Verbale del Collegio dei Revisori in data 22 febbraio 2023 al n. /prot. gen.le, allegato alla presente.</p>

contrattazio ne	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nella sottosezione 2.2 del PIAO 2023 – 2025 (approvato con Delibera di Giunta comunale n. 33 del 7 marzo 2023 e modificato con Delibera di Giunta comunale n. 59 del 9.05.2023 e con Delibera di Giunta comunale n.73 del 13.06.2023) sono stati riportati gli obiettivi gestionali – esecutivi di performance dell’Ente ai sensi del Capo II del D.lgs. 150/2009.
		Nella sottosezione 2.3 del PIAO 2023 -2025 sono stati definiti gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 lett.b) dell’art.10 del D.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell’art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009 con verbale in data 20 febbraio 2023
Eventuali osservazioni (nessuna)		

PARTE SECONDA – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Art. 1	Campo di applicazione
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e modalità di verifica e di attuazione
Art. 3	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 4	Progressione economica all'interno dell'area - procedura
Art. 5	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
Art. 6	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
Art. 7	Criteri generali per l'attribuzione di indennità
Art. 8	Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro
Art. 9	Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità per specifiche responsabilità
Art. 10	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 11	Indennità di servizio esterno
Art. 12	Indennità di funzione
Art. 13	Previdenza complementare
Art. 14	Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
Art. 15	Reperibilità
Art. 16	Turnazioni
Art. 17	Orario massimo di lavoro settimanale – Lavoro straordinario -
Art. 18	Riduzione di orario
Art. 19	Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 20	Orario multiperiodale
Art. 21	Salario accessorio del personale a tempo parziale
Art. 22	Salario accessorio del personale a tempo determinato e dei lavoratori somministrati
Art. 23	Salute e sicurezza sul lavoro
Art. 24	Innovazioni tecnologiche
Art. 25	Formazione del personale
Art. 26	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato
Art. 27	Risorse destinate ai piani di welfare integrativo territoriale – anno 2023.

Principali modalità di utilizzo del fondo decentrato

- 1 progressioni orizzontali storiche
- 2 indennità di comparto
3. premi correlati alla performance individuale;
4. indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art.84 bis CCNL 2019 - 2021
5. indennità di reperibilità di cui all'art.24 comma 1 CCNL 14/9/2000 ;
6. indennità di turno artt. 7, comma 4 lettera ac) e 30, comma 5 lett. d) del CCNL 2019/2021 ,
7. indennità per specifiche responsabilità e per particolari compiti di cui all'art.84 CCNL 2019 - 2021;
8. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 2019-2021
9. indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 2019 - 2021;
10. indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 2019 – 2021;
11. previdenza complementare di cui all'art. art. 98 del CCNL 2019-2021
12. progressioni economiche all'interno dell'area

Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto si applica il Sistema di valutazione e misurazione della Performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 24 del 18/3/2014 e successivamente modificato con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 20/02/2018 e con delibera di Giunta comunale n.8 del 29/01/2019 ai fini della valutazione sul raggiungimento degli obiettivi gestionali – esecutivi di performance dell'Ente previsti nella sottosezione 2.2 del PIAO 2023 – 2025 approvato con Delibera di Giunta comunale n. 33 del 7/3/2023 e modificato con Delibera di Giunta comunale n. 59 del 9/05/2023 e con Delibera di Giunta comunale n.73 del 13/06/2023.

Attestazione della coerenza con il principio di selettività dell'assegnazione di premi per performance individuali, delle indennità e delle progressioni economiche.

- La misura dei premi per la performance individuale dei dipendenti non apicali viene quantificata in base ai risultati della valutazione annuale effettuata dai responsabili di Settore sulla base del sistema di valutazione vigente.

- Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto; le suddette indennità sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;

- Le progressioni economiche sono attribuite per il 90% in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto, come rilevate dall'applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e sono riconosciute ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo (riferito al periodo triennale oggetto di valutazione sopra specificato) in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento. A tale criterio si aggiunge la valutazione dell'esperienza professionale che incide nella misura del 10%.

Risultati attesi

Raggiungimento degli obiettivi previsti nella sottosezione 2.2 del PIAO 2023 – 2025 approvato con Delibera di Giunta comunale n. 33 del 7 marzo 2023 e modificato con Delibera di Giunta comunale n. 59 del 9.05.2023 e con Delibera di Giunta comunale n.73 del 13.06.2023.

Il Responsabile Settore I
Dott. Leonardo Tromboni



Per la Delegazione trattante
di parte pubblica
dott.ssa Laura Tammaro

dott. Leonardo Tromboni

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I

COSTITUZIONE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO

Le risorse decentrate stabili e variabili sono costituite in conformità con quanto stabilito dall' art. 79 del nuovo CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 nonché dal D.lgs.165/2001.

Sezione I –costituzione del fondo - risorse fisse

Le risorse stabili , come previsto dall'art. 79, commi 1 e 1 bis, sono costituite dalle seguenti voci di incremento:

➤ comma 1 lettera a):

- IMPORTO UNICO CONSOLIDATO 2017 (art. 67 comma 1);
- Risorse stabili di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e), f) e g) del Ccnl 21 maggio 2018;

➤ comma 1 lettera b): importo su base annua, pari ad € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018, con decorrenza dal 01.01.2021;

➤ comma 1 lettera c): risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale;

➤ comma 1 lettera d): importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;

➤ comma 1-bis: quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, con decorrenza dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	226.616,00
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART 67 COMMA 2 LETTERA C)	4.973,00
RISORSE ART 2 COMMA 3 DEL D LGS 165/2001 - ART 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART 67 COMMA 2 LETTERA G)	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART 79 COMMA 1 LETT C) NUOVE ASSUNZIONI ART 33 D L n 34 2018 DELIB GC 70/2022	14.244,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	245.833,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N 5	7.738,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N 5	4.072,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	8.365,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART 79 COMMA 1 LETTERA D)	4.622,80

INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	24.909,62
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	49.707,92
TOTALE RISORSE STABILI	295.540,92

Sezione II – costituzione del fondo - risorse variabili

Le risorse decentrate variabili sono espressamente elencate dall'art 79, comma 2:

- lettera a): risorse già previste dall'art 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del Ccnl 2016/2018;
- lettera b): importo massimo pari all'1,2% su base annua, del monte salari 1997, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
- lettera c): risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;
- lettera d): eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario;

Le risorse decentrate variabili soggette al limite di spesa del salario accessorio sono integrate ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. b) del C.C.N.L. entro il limite complessivo del 1,2% del monte salari 1997 per un importo per l'anno 2023 di €. 17.604,00 e per scelte organizzative gestionali di politica retributiva ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. b) del C.C.N.L. per €. 28.300,00 come previsto dalla delibera di g.c. n. 42 del 21/03/2023;

Le risorse decentrate variabili non soggette al limite di spesa sono integrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del C.C.N.L. 2016/2018 sono integrate per €. 76.452,00 come previsto dalla delibera di g.c. n. 42 del 21/03/2023; Sono inoltre incrementate le risorse variabili ed una tantum nel Fondo relativo al 2023 ai sensi dell'art. 79 c.3 e c.5 per l'importo di €. 21.151,74 e per economie fondo lavoro straordinario anno precedente art. 79 c.2 lettera d) €. 4.876,00.

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	17.604,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)-	13.300,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C D S -	15.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	45.904,00
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSORNI, NUOVE CONV NI, ACC COLLABORAZIONE, ECC - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	3.750,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS 50/2016 (DAL 2018)	33.757,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI(LEGGE BILANCIO 2020)	23.000,00

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	2.500,00
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 23 COMMA 2 DL 75/2017, CORTE CONTI LOMBARDIA N. 116/2022, E SEZ. AUTONOMIE CORTE CONTI N. 23/2017	13.455,00
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	4.876,00
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	4.420,74
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	16.731,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 L. COMMA 2)	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	102.489,74
TOTALE RISORSE VARIABILI	148.393,74

Sezione III – Decurtazioni del fondo.(voce non presente).

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse stabili	€ 295.540,92
Risorse stabili NON soggette al limite	€ 49.707,92
Totale risorse variabili	€ 148.393,74
Risorse variabili NON soggette al limite	€ 102.489,74

Sezione V – destinazioni temporaneamente allocate “fuori” Fondo (voce non presente).

Modulo II

DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto Integrativo sottoposto a certificazione;

ANNO 2023

Progress. Orizzontali storiche+ quote b1/b3 e d1/d3 giuridico da aprile	117.209,62
Indennità di Comparto	54.000,00
totale	171.209,62

Sezione II – Risorse la cui destinazione è specificatamente destinata dal CCDI 2023/2025

PREVISIONE

DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE 2023

	295.540,92
Progress. Orizzontali storiche+ quote b1/b3 e d1/d3 giuridico da aprile	117.209,62
Indennità di Comparto	54.000,00
Indennità di Reperibilità	15.000,00
maggiorazione oraria	1.700,00
Indennità di Turno	26.000,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – operai rischio	9.625,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – sportellisti-disagio	3.500,00
maneggio valori	515,00
Indennità per spec. Responsabilità	29.893,02
progressioni economiche nuove	13.400,00
Indennità di servizio esterno (polizia locale)	3.250,00
indennità funzione (polizia locale)	3.075,00
indennità ex. ottava qualifica	1.549,38
TOTALE	278.717,02
Somme destinate a performance individuale	16.823,90
DESTINAZIONE FONDO PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE	45.904,00
progetto verde scolastico	6.000,00
progetto sicurezza	15.000,00
ufficio gare contratti cuc	3.000,00
fiera san Martino	4.300,00
welfare aziendale (card saccisica)	10.500,00
performance individuale	7.104,00
TOTALE COMPLESSIVO	45.904,00
PARTE VARIABILE NON SOGGETTA AL LIMITE	102.489,74
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DICOLLABORAZIONE ECC	
ART. 43, L. 449/1997;	
UFFICIO GESTIONE ENTRATE	23.000,00
istat	2.500,00
funzioni tecniche anno 2022	33.757,00
piano di razionalizzazione impianti illuminazione pubblica	3.750,00
illuminazione pubblica	5.250,00
potenziamento servizi sociali	6.000,00

nuovo sito	5.000,00
nuovi servizi applicativi in cloud	18.000,00
TOTALE	97.257,00
performance individuale	5.232,74
TOTALE RISORSE VARIABILI	102.489,74
Totale performance individuale complessiva	28.660,64
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI 2023	443.934,66
PREVISIONE	
DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE 2024	
	303.843,62
Progress. Orizzontali storiche+ quote b1/b3 e d1/d3 giuridico anno intero	138.912,62
Indennità di Comparto	54.000,00
Indennità di Reperibilità	15.000,00
maggiorazione oraria	1.700,00
Indennità di Turno	26.000,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – operai rischio	9.625,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – sportellisti-disagio	3.500,00
maneggio valori	515,00
Indennità per spec. Responsabilità	29.893,02
progressioni economiche nuove	7.500,00
Indennità di servizio esterno (polizia locale)	3.250,00
indennità funzione (polizia locale)	3.075,00
indennità ex. ottava qualifica	1.420,37
TOTALE	294.391,01
Somme destinate a performance individuale	9.452,61

PREVISIONE	
DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE 2025	
	303.843,62
Progress. Orizzontali storiche+ quote b1/b3 e d1/d3 anno intero	146412,62
Indennità di Comparto	54.000,00
Indennità di Reperibilità	15.000,00
maggiorazione oraria	1.700,00
Indennità di Turno	26.000,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – operai rischio	9.625,00
Ind. Correlate a condizioni di lavoro – sportellisti-disagio	3.500,00
maneggio valori	515,00
Indennità per spec. Responsabilità	29.893,02
progressioni economiche nuove	5.150,00
Indennità di servizio esterno (polizia locale)	3.250,00
indennità funzione (polizia locale)	3.075,00
indennità ex. ottava qualifica	1.420,37
TOTALE	299.541,01
Somme destinate a performance individuale	4.302,61

Sezione III – Destinazione ancora da regolare: voce non presente

Sezione IV – sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione per l'anno 2023

Sezione I – destinazioni non disponibili o non regolate dal presente CCDI	171.209,62
Sezione II – destinazioni specificamente regolate dal presente CCDI	272.725,04
Sezione III – destinazioni non ancora regolate	euro
Sezione IV – Totale fondo destinato	Euro 443.934,66

Sezione V – destinazione temporaneamente allocate “fuori dal fondo”- voce non presente

Sezione VI – attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa, con risorse fisse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili ammontano ad euro **295.540,92** le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano ad euro **295.540,92**; pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono regolati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione. Il comune di Piove di Sacco si è dotato di apposito sistema di misurazione e valutazione della performance (Delibere di Giunta Comunale n.27 del 20/02/2018, n.8 del 29/01/2019 e n.112 del 15/10/2019);

c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).
Con il presente CCDI si destina per intero l'incremento delle risorse stabili previsto dal nuovo CCNL alle progressioni, che vengono definite come segue:

- per l'anno 2023 area Operatori esperti n. 4 – Istruttori n. 8 - Funzionari e E.Q. n. 3; **tot. 15**
- per l'anno 2024 area Operatori esperti n. 2 – Istruttori n. 4 - Funzionari e E.Q. n. 2; **tot. 8**
- per l'anno 2025 area Operatori esperti n. 2 – Istruttori n. 3 - Funzionari e E.Q. n. 1. **tot. 6**

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (90%) e dell'esperienza professionale (10%) .

MODULO III

SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO COMPARATO CON IL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO 2016

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente importo dell'anno 2016 al fine della verifica del rispetto del limite previsto dall'art. 23 c.2 decreto lgs 75/2017

	ANNO 2016	ANNO 2023
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	330.536,00	443.934,66
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-	-
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78 2010 (con segno meno)	-	-
INCREMENTO O DIMINUZIONE	-	-

DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI			
TOTALE LORDO		330.536,00	443.934,66
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	23.395,00		152.197,66
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)			
TOTALE VOCI ESCLUSE		-23.395,00	-152.197,66
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO		90.924,00	126.087,93
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)			-1.587,93
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)			-
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE) EVENTUALMENTE RAPPORATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO CORRENTE			
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL			-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE			-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE			-
FONDO STRAORDINARIO		27.420,00	27.420,00
		425.485,00	443.657,00
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019 (solo per enti		18.172,02	

soggetti) ANNO 2023				
		443.657,02		

MODULO IV

COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO RISPETTO 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.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate correttamente al bilancio 2023 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2023 risulta rispettato (con riguardo alle voci soggette al limite), coerentemente con quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 (il fondo 2023 non può essere superiore al 2016).

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

Il totale del fondo e i relativi oneri contributivi a carico dell'ente e l'Irap sono previsti nei vari Capitoli del Bilancio di previsione 2023-2025 e trovano copertura finanziaria.

Si attesta pertanto la copertura finanziaria della spesa del personale, relativa alla integrale applicazione del contratto di lavoro.

Si trasmette, pertanto, a codesto Collegio dei Conti, la presente relazione per il controllo previsto dell'art. 8 c. 6 – del CCNL 21/05/2018 del Comparto Autonomie Locali e dell'art. 40 – bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i..

Si rimane a disposizione e si porgono cordiali saluti.

Piove di Sacco, 30 novembre 2023

Il Responsabile dei Servizi
Finanziari
dott.ssa Laura Tamaro



Il Responsabile del settore I
Dott. Trombini Leonardo

