



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Via Reano, 3 – CAP 10090 BUTTIGLIERA ALTA
P. IVA/C.F. 03901620017

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 E MODALITA' UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

Il giorno 12 del mese di ~~NOVEMBRE~~ ^{DICEMBRE} 2023, le parti sottoindicate Delegazione Pubblica dell'Ente e la Delegazione Sindacale sottoscrivono ed omologano il presente Accordo che diventa, pertanto, a tutti gli effetti, testo definitivo del **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (C.C.I.) TRIENNIO 2023-2025 E MODALITA' UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023.**

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Segretario Comunale
BACCIU Dott.ssa Marta

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL – FP
COLONNA Ernesto

DELEGAZIONE SINDACALE

UIL – FPL
BUA Renato

R.S.U.

PANTUOSCO Tiziana

TISCI Claudio

**Art. 1
PREMESSA**

1. Il Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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. A tal fine vengono richiamati:

- Il d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e s.m.i., in particolare l'art. 40;
- Il d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Il C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali:

2. Il presente C.C.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale sopra sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili.

3. Si richiamano i seguenti atti e provvedimenti amministrativi/regolamentari:

- Regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della GC n. 61 del 10.06.2008 e s.m.i.;
- Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto G.C. n.87/2019 e confermato per l'anno 2023 con deliberazione n.115/2023;
- Deliberazione della G.C. n. 128/2023 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente;
- Determinazione del Responsabile del servizio n. 129/2023 e n. 178/2023 costitutiva del Fondo trattamento accessorio parte Stabile;
- Deliberazione della G.C. n. 62/2023 ad oggetto: "Fondo risorse decentrate per l'anno 2023. Indirizzi per la costituzione parte variabile e direttive per la contrattazione decentrata integrativa";
- Determinazione del Responsabile del servizio n. 324/2023 ad oggetto "Costituzione fondo complessivo per le risorse decentrate anno 2023 – art. 79 CCNL 16.11.2022. impegno di spesa";
- Ipotesi di CCI triennio 2023-2025 e Parte Economica anno 2023, sottoscritto in data 13.10.2023;
- Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico Finanziaria sottoscritta in data 23.10.2023 – prot. 13049/2023;
- Certificazione del revisore unico dei Conti – prot. n. 13286/2023.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 2
AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Buttigliera Alta con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro o contratto di formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

 2

Art. 3
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, per chiarire in maniera consensuale, il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

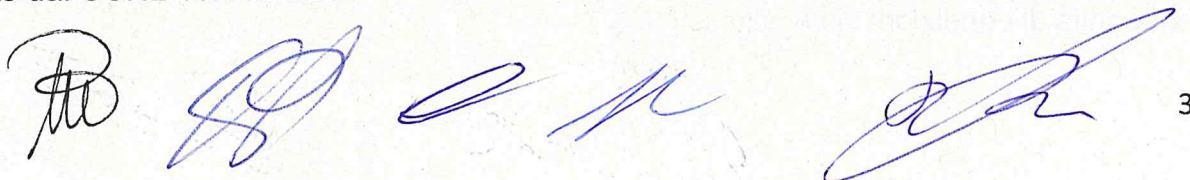
ART. 4
DURATA E REVISIONE

1. Il presente CCI avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel contratto. Conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare. Conservano l'efficacia disposizioni contenute nei CCDI degli anni precedenti, ove non modificati dal presente CCI.
2. 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-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, vengono negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. In tali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
3. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

ART. 5
RELAZIONI SINDACALI

1. Per quanto riguarda il sistema delle relazioni sindacali, si fa esplicito rinvio a quanto stabilito dal CCNL 16.11.2022.



3

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 6

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, nonché secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) CCNL del 16/11/2022 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare osservazioni.

Art. 7

UTILIZZO DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;

- 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 6.7.1995;

Sono inoltre rese disponibili:

- le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la progressione verticale fra le aree.

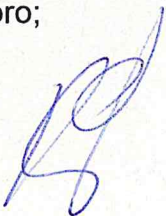
- eventuali risorse residue di cui all'art. 79, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 16/11/2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente disponibili, ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa" (istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente);

b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", compreso il premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL - 2022 (istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente);

c) indennità di condizioni di lavoro;



- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di parte variabile ivi compresi i compensi Istat (incentivi tecnici-incentivi uff.tributi);
- h) === (messi notificatori);
- i) ==== (case da gioco);
- j) differenziali stipendiali a seguito di progressioni economiche all'interno delle aree, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- k) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15, co. 3 CCNL 16/11/2022);
- l) risorse destinate all'attuazione di piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, co. 2, del CCNL-2022;
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lett. a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 del C.C.N.L. 16/11/2022, ove stanziata, con esclusione delle lett. c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificatamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

ART. 8

PRODUTTIVITÀ MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO DEI SERVIZI

1. L' erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Performance.
2. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio.
3. Le parti concordano che una parte significativa del Fondo (art. 80, co. 2 del CCNL 16.11.2022) pari al **30%** venga destinata ad incentivare la produttività individuale. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
4. Conformemente a quanto disposto dall'art. 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al **30%** del valore medio pro capite dei premi per la performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione spetta ad una quota pari al **10%** del personale in servizio. L'incremento del premio spetta solo ai

dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione superiore a 95 punti. In caso di parità precede il dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità il dipendente che non ha ricevuto premi negli ultimi anni ed in caso di ulteriore parità il dipendente con maggior anzianità di servizio.

5. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 16/11/2022.

6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

ART. 9

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Il fondo anno 2023 è stato costituito ai sensi dell'art. 79 del vigente CCNL 16/11/2022; le risorse risultano essere quelle indicate nell'allegato parte integrante del presente CCI 2023- 2025.

2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono quelle desunte dalla determinazione di costituzione n. 324 del 13.09.2023 (allegata).

3. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come riportato in allegata tabella.

4. A livello generale si stabilisce che le somme riportate nella suddetta tabella costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

5. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

ART.10

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

1.L'istituto della progressione economica all'interno dell'area si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi differenziali stipendiali, di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio

2. La misura annua lorda di ciascun "*differenziale stipendiale*", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022:

Tabella A
Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
---	--	-------------------

3. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 96 e 102 CCNL-2022;
4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
5. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
6. Il costo dei differenziali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
7. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Partecipano alla selezione i dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Non ha diritto a partecipare alla selezione il dipendente che, nel biennio di valutazione di riferimento, ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa. Qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lett. A) ultimo periodo dell'art. 14 CCNL-2022.
8. La progressione economica viene attivata previa definizione in sede di contrattazione integrativa del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
9. I criteri ed i relativi pesi valutativi sono i seguenti:
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio. La media triennale della valutazione individuale deve essere pari o superiore a 70% - **punteggio massimo attribuibile 60**;
- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali, calcolata dall'anno di ultima progressione economica effettuata - **punteggio massimo attribuibile 40 (attribuzione del punteggio in modo progressivo)**
- Punteggio aggiuntivo per personale che non ha conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni - **punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto.**
10. In caso di ex aequo precede nella graduatoria di merito il dipendente che nel triennio di riferimento ha riportato il punteggio migliore nell'ambito della valutazione

della performance del triennio di riferimento; in caso di ulteriore ex aequo sarà valutata la maggior esperienza professionale; in caso di ulteriore ex aequo avrà la precedenza il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

11. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Personale (per tutti i settori e per tutte le aree) sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato per almeno 30 gg.

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

13. In sede di Contratto Collettivo Integrativo (Parte Economica) è annualmente quantificato il budget assegnato a ciascuna area di inquadramento.

14. Per l'anno 2023 le parti concordano che il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

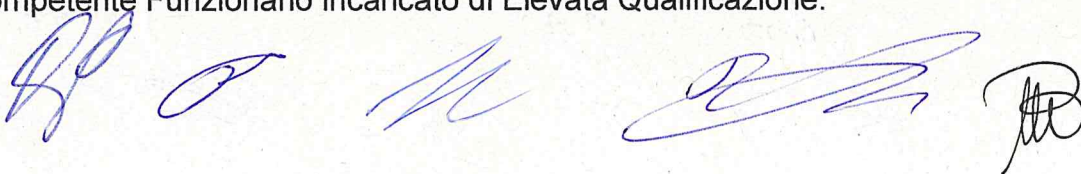
Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari	1.600,00	1	1.600,00
Istruttori	750,00	0	0,00
Operatori esperti	650,00	0	0,00

15. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), 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.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

ART. 11 PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente CCI è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di Elevata Qualificazione.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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 Funzionario incaricato di Elevata Qualificazione.



7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di cui agli articoli che seguono.

ART. 12
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO
ART.7 COMMA 4 LETT. D) CCNL 16.11.2022

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo servizio, 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.

INDENNITA' SVOLGIMENTO ATTIVITA' DISAGIATE

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative che rivestono, a titolo esemplificativo, le seguenti caratteristiche:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione.

2. Nell'anno 2023 le parti concordano che non vi sono le condizioni per riconoscere l'istituto al personale dipendente.

INDENNITA' DI RISCHIO (operaio)

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

Area interessata / Profilo professionale	n. dipendenti
Area Tecnica - Operaio	1
IMPORTO INDENNITA' € 1,50 /giorno	

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:



- a dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

2. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Personale individuato a fronte dei riportati criteri (nomina agenti contabili delibere di GC n.53/2002 , n. 191/2010 e n. 75/2022)

Aree di interesse	N. aventi titolo
Area Polizia locale	1
Area Amministrativa – servizio demografici	1
Area Finanziaria - Servizio Economato	1
TOTALE	3

3. L'indennità di cui al presente articolo è fissata come segue:

IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA		
fino a € 5000,00 annuale	compenso	€ 0
Da 5001,00 a 10.000,00 annuale	compenso	€ 1,00
da € 10.001,00/20.000,00 annuale	compenso	€ 1,10
da € 20.001,00/30.000,00 annuale	compenso	€ 1,25
oltre 30.001,00 annuale	compenso	€ 1,55

ART. 13
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
ART. 84 CCNL 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, 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.
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022.
3. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni

della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

4. Il conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.
5. Gli incaricati sono individuati annualmente dal Responsabile di Area, in relazione ai compiti affidati che comportano, rispetto alla struttura organizzativa di questo Ente, una particolare e qualificata responsabilità, in termini quali e quantitativi. Il Responsabile provvederà, a termine esercizio, a relazionare, in applicazione dei criteri definiti. Esse cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.
6. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.
7. Per l'anno 2023 l'indennità per specifiche responsabilità è determinata nell'ambito del valore minimo di € 350,00 e del valore massimo di € 750,00.

Le parti prendono atto che per l'anno 2023, come rappresentato dai responsabili di Settore, l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità viene ripartito nel seguente modo fra le Aree gestionali dell'Ente:

Area di interesse / Servizio	Specifiche responsabilità	n. addetti	importo
Area LL.PP. /Ambiente	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, in procedimenti complessi quali gare d'appalto affidamenti di lavori in urgenza, manutenzione aree verdi e progetti finanziati con fondi europei o nazionali (es. PNRR)	1	350,00
Area Territorio ICT	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico e amministrativo in procedimenti complessi: responsabile del procedimento paesaggistico addetto alla gestione delle procedure afferenti la materia urbanistica, nello sviluppo di tutte le fasi, dalla fase di avvio istruttoria sino alla gestione tecnico/amministrativa del contenzioso in materia; Responsabile del procedimento ex LR 32/2008.	1	750,00
Area Amministrativa / servizi sociali	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi quali gestione/assegnazione ammortizzatori sociali, gestione iter attività socio-culturali-assistenziali con coordinamento dei servizi	1	350,00

	coinvolti		
Area Amministrativa /servizi demografici	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe	2	700,00
Area Amministrativa/ servizi demografici	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale specifiche responsabilità derivanti da compiti di coordinamento dell'ufficio	1	600,00
Area Finanziaria	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, contabile in procedimenti complessi legati alla gestione dei fondi PNRR alla gestione della piattaforma di certificazione crediti	1	500,00
IMPORTO COMPLESSIVO			3.250,00

8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività sopresse;
- Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

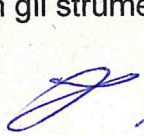
9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO VI – PERFORMANCE

ART. 14 DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE

1. Le modalità di erogazione della performance sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:







- a) Il Responsabile P.O. o EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) Il fondo di produttività viene attribuito per il 60% in base al risultato di performance organizzativa e il 40% in base al risultato della performance individuale nel rispetto dei seguenti criteri.

Per il riconoscimento della produttività organizzativa:

Una valutazione inferiore al 65% della performance organizzativa corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non permette di accedere al fondo.

Una valutazione della performance organizzativa compresa fra i 65% e il 94,99% permette di accedere al fondo per la produttività organizzativa in modo proporzionale.

Una valutazione della performance organizzativa pari o superiore al 95% permette di accedere al totale della quota teorica individuale destinata alla produttività organizzativa.

Per accedere al fondo destinato alla produttività individuale:

Una valutazione inferiore al 65% della performance individuale corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non permette di accedere al fondo.

Una valutazione della performance individuale compresa fra i 65% e il 94,99% permette di accedere al fondo per la produttività individuale in modo proporzionale.

Una valutazione della performance individuale pari o superiore al 95% permette di accedere al totale della quota teorica individuale destinata alla produttività individuale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Pertanto le parti concordano che per la liquidazione della produttività verrà utilizzata prioritariamente la parte variabile del fondo.

La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

Il dipendente accede alla performance organizzativa in proporzione alla permanenza in servizio.

TITOLO VII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 15

COMPENSI EX ART. 80 CO.2 LETT. G CCNL16/11/2022

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16/11/2022 ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una eventuale "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono

mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

A) Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

a1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, si riferiscono 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.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

B) Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022

b1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- compensi ISTAT.
- incentivi gestione entrate (art. 1, comma 1091 della legge 30.12.2018, n. 145);
- eventuali risorse etero finanziate per attività che comportano un aggravio dell'attività lavorativa degli uffici secondo la relativa disciplina

b2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e irap a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

C) Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

c1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa.

c2. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022.

c3 Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi e irap a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile EQ del Settore competente;

c4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

ART. 16

PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Per la definizione dettagliata di interventi/ importi si rinvia a specifico regolamento in materia.

ART. 17

UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

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;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo **costituito in base a quanto stabilito con G.C. 111/2008 adottata a seguito degli incontri con le OO.SS. del 19.02.2008 e del 17.07.2008 e comunque nei limiti previsti dal 208 e di quanto riscosso.**
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.



Art. 18
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO ART. 100 CCNL 16/11/2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € da 1,00 a 15,00 giornalieri.
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'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16/11/2022;
 - 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 (indennità di vigilanza);
 - 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.
 - f) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. Per l'anno 2023 le parti concordano di riconoscere l'indennità di servizio esterno nella misura di € 1,50.

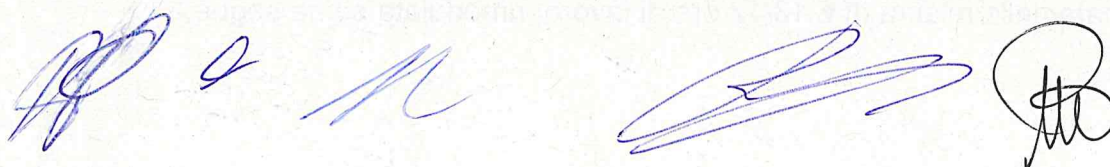
ART. 19
INDENNITÀ DI FUNZIONE
ART. 97 CCNL 16/11/2022

1. Le parti concordano, in applicazione dell'art. 97 CCNL 16/11/2022 l'indennità di funzione destinata al personale dell'area di vigilanza inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei Funzionari che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio.
2. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che svolga particolari funzioni formalmente assegnate annualmente dal Responsabile di Area.

ART.20
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
Art. 7, comma 4, lett. v) ccnl 16.11.2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni



con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

- a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022.

3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le EQ nel rispetto dei seguenti criteri:

- Una valutazione inferiore al 65% della performance corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non permette di accedere al premio.
- Una valutazione della performance compresa fra il 65% e il 94,99% permette di accedere al premio in modo proporzionale.
- Una valutazione della performance pari o superiore al 95% permette di accedere al totale della quota teorica individuale destinata al premio.

4. Gli eventuali risparmi derivanti da valutazioni costituiranno economie.

5. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione; Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

6. Le somme non utilizzate nell'anno per le EQ vengono ripartite nel seguente modo:

- 20% a bilancio
- 60% Fondo trattamento accessorio EQ
- 20% Fondo trattamento accessorio dipendenti.

Art. 21

CORRELAZIONE TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI DELLE EQ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti concordano di non stabilire correlazioni.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 22

INDENNITÀ REPERIBILITÀ

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, co. 1, del CCNL 21/05/2018.

L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a € ----- (fino a un massimo di € 13,00) per ogni turno di 12 ore.

3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, co. 4, del CCNL 21/05/2018 l'indennità viene determinata nella misura di € 13/12 ore di lavoro, rimodulata come segue:

Area di interesse / Servizio	n. addetti	Condizioni/ importo
Area Amministrativa/ stato civile	3	n. 4 ore/giornata indennità su 4 ore E 13,00:12x4= € 4,33+10% = € 4,77/intervento

**ART. 23
INDENNITÀ DI TURNO**

**ART. 24
LAVORO STRAORDINARIO**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

**ART. 25
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO**

1. In applicazione dell'art. 29, comma 4, lettera a), del CCNL 16/11/2022 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Le parti concordano i seguenti 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:
 - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino (max 1,15 H);
 - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di anticipare l'orario di uscita (max 30 min) quando si usufruisce della pausa non superiore a 30 min;

19

- definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di ridurre la pausa pranzo, garantendo comunque un minimo di 10 min nelle giornate in cui si superano le 6 ore di attività lavorativa senza usufruire del buono pasto (Art 34 del CCNL 2022). La durata della pausa non potrà essere inferiore ai 30 min. nelle giornate lavorative superiori alle 8 h.

A tal fine si stabiliscono le seguenti fasce orarie di compresenza:

Lunedì, martedì e giovedì Dalle 9.15 alle 15.30

Mercoledì Dalle 9.15 alle 19.00

Venerdì Dalle 9.15 alle 13.00

3. Per quanto riguarda il personale della polizia locale, nel rispetto del comma 10 dell'art. 33 CCNL per particolari esigenze di servizio attestate dal responsabile di area (es. intervento presso luogo di incidente) la pausa può essere svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro fermo restando l'attribuzione del buono pasto.

Detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima (es. assistenza per ingresso uscite scuole, apertura degli uffici al pubblico).

ART. 26

ORARIO MASSIMO DI LAVORO SETTIMANALE

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, 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 tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

ART. 27

WELFARE INTEGRATIVO

1. In applicazione dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022 le parti si riservano di disciplinare la materia del welfare integrativo qualora si rappresenti la necessità.

ART. 28

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL,

comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

5. 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.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

7. 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.

8. 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.

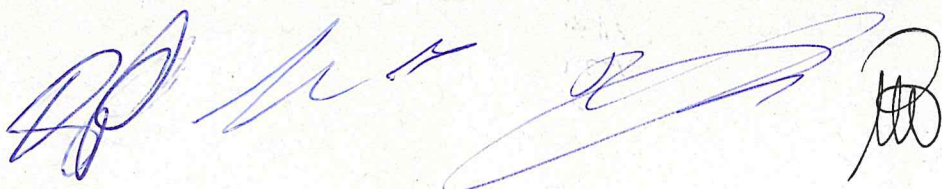
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

ART. 29

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 16/11/2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.



- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 30 DISPOSIZIONE FINALE

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

Allegati:

- Costituzione del Fondo anno 2023
- Ipotesi di utilizzo
- N. 5 Schede progetti finalizzati Obiettivi di Performance.



Comune di Buttigliera Alta

Preventivo
2023

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

Risorse storiche

Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A) **62.449,63**

Incrementi stabili soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam 1.936,74

Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite 0,00

Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018 0,00

Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018 0,00

Art. 79 c.1 lett. c) CCNL 2022 ex Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - incremento dotazione organica dal 2018 0,00

Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018 0,00

Totale incrementi stabili (a) 1.936,74

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO 1.016,00

Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019 2.371,20

Art. 11 c. 1 lett. B) D.L. 135/2018 - Incremento delle risorse previste da specifiche disposizioni normative 0,00

Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Rif Art. 1 c. 800 L. 205/2017 Armonizzazione personale province transitato 0,00

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 2.197,00

Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	1.916,85
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	9.218,68
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	16.719,73
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	0,00
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e senza DIRIGENZA)	0,00
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale	0,00
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) Ccnl 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro	0,00
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	64.386,37
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	81.106,10

RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite

Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	0,00
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 – Compensi per Notifiche	0,00
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	3.929,09

Costituzione

Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - 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, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	4.850,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi personale case da gioco	0,00
Art. 67 c. 3 lett. k) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito	0,00
Integrazione Fondo CCIAA IN EQ. FIN. (Art.15 C.1 L. N CCNL 98-01)	0,00
Art. 79 c.6 e Art. 17 c.6 CCNL 2022 - Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di Posizione e di risultato EQ	2.250,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	11.029,09
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018 - Economie da piani di razionalizzazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	600,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	27.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA - Compensi legali per sentenze favorevoli	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	3.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Fondi di derivazione dell'Unione europea	0,00
Altro - Art. 67 c. 3 lettera C) CCNL 2018	10.500,00
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 - sponsorizzazioni	0,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	4.394,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	966,63

Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	966,63
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	362,16
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	849,33
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	0,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	48.638,75
II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	59.667,84

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	140.773,94
---	-------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	0,00
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	Valore mancante: inserire

IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	75.415,46
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	140.773,94

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	5.427,40
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	73.165,94
Indennità di Posizione e risultato PO	76.250,00
Fondo Straordinario 2016	5.427,40
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI 2016	0,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	154.843,34
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	75.415,46
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	75.500,00
Fondo Straordinario anno corrente	5.427,40

Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI anno corrente	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	156.342,86

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	1.500,00
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11- bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	OK

Utilizzo

Comune di Buttigliera Alta	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	140.773,94
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	81.106,10
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	59.667,84

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Inquadramento ex Led	0,00	
Progressioni economiche STORICHE	51.867,10	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.156,00	
Indennità educatori asilo nido	0,00	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.600,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	65.623,10	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	15.483,00	
Totale utilizzo progressioni	53.467,10	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	27.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022 - Compensi per notifiche	0,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	600,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - ICI	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - avvocatura (Compensi legali per sentenze favorevoli)	10.500,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi finanziati con Fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	3.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Legge Regionale specifica	0,00	
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022 - art. 70 quater CCNL 2018 - compensi per personale delle case da gioco	0,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	41.100,00	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	15.483,00	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		18.567,84
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F incluso Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)		18.567,84

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

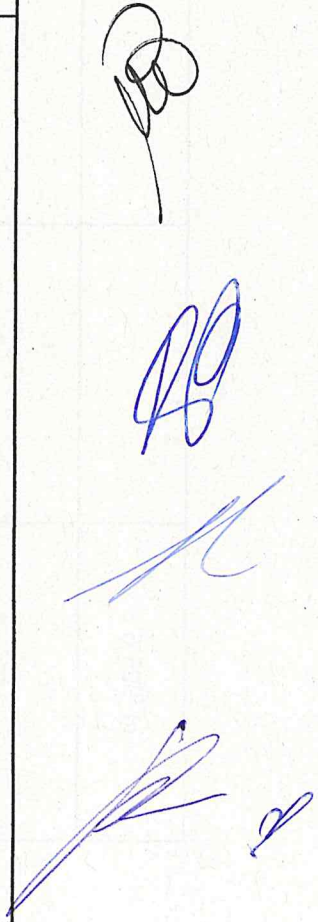
Turno - art. 30 CCNL 2022				
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)		0,00		
Indennità di servizio esterno - art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)		1.150,00	1.150,00	
Indennità di funzione - Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)		660,00	660,00	
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno		0,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i)		300,00	300,00	
Centri estivi asili nido contrattate nel CCDI dell'anno (art 86, 87, 88 e 89 CCNL 16.11.2022)		3.250,00	3.250,00	
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale contrattate nel CCDI dell'anno		0,00		
Premi collegati alla performance organizzativa - art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022		14.304,50	10.123,00	4.181,50
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022		4.850,00		4.850,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018		0,00		
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati da risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 per potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 CCNL 2022		0,00		
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno		9.536,34		9.536,34

Utilizzo

Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018-Art. 16 C. 5 L. 111/2011	0,00			
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2022	0,00			
Totale utilizzo altre indennità (H)	34.050,84		15.483,00	18.567,84
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	140.773,94		81.106,10	59.667,84

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00		0,00	0,00
---	-------------	--	-------------	-------------

VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziante, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	OK
---	-----------





COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

AREA AMMINISTRATIVA

OBIETTIVO DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2023

ART. 79 COMMA 2 lett. C) CCNL 2019-2021

DEFINIZIONE PROGETTO

"UFFICIO ELETTORALE: DEMATERIALIZZAZIONE DELLE LISTE ELETTORALI GENERALI E SEZIONALI."

Il progetto prevede la sospensione della gestione cartacea delle liste elettorali generali e sezionali e la loro sostituzione con liste in formato elettronico non modificabile (PDF/A), da produrre mediante l'apposito software gestionale in uso presso questo Comune.

Come noto, la sostituzione delle liste elettorali cartacee con quelle in formato elettronico è uno degli obiettivi prioritari del Dipartimento in collaborazione delle Prefetture-UtG e dei Comuni, così come già rappresentato con le circolari n. 20 del 16 aprile 2021 e n. 26 del 18 marzo 2022.

In tal senso il superamento del supporto cartaceo nella tenuta ed aggiornamento delle liste elettorali apporta rilevanti benefici, non solo in termini di riduzione della spesa sul materiale di stampa, ma anche di snellimento e semplificazione delle operazioni di aggiornamento del corpo elettorale, ferme restando, ovviamente, la produzione ed autenticazione in formato cartaceo delle liste in occasione delle consultazioni elettorali o referendarie.

Obiettivo del progetto:

- notevolissimo risparmio sui materiali di stampa;
- automaticità e snellimento delle operazioni di cancellazione/iscrizione attraverso l'applicativo che gestirà le revisioni, con grande semplificazione del lavoro degli uffici comunali e delle Commissioni e Sottocommissioni elettorali circondariali impegnate attualmente nel lavoro spesso defaticante di aggiornamento delle liste;
- eliminazione della possibilità di errori ed omissioni durante le operazioni di annotazione manuale sugli originali cartacei delle liste.

Lo scopo è:

- Rendere sempre più agevole la gestione/aggiornamento/consultazione dei dati elettorali attuali e storici.

DURATA PROGETTO

Gennaio 2023 – Dicembre 2023.

CRITERI DI DISTRIBUZIONE RISORSE

Le risorse da destinare a ciascun partecipante sono state predefinite in sede di riunione con le OO.SS., le RSU, sentiti i dipendenti interessati e l'Amministrazione, temperando risultati attesi/interventi a progetto ed incentivazione.

I compensi stabiliti a priori ed erogati a consuntivo in modo individuale saranno quantificati in ragione del coinvolgimento "quantitativo" di ciascun soggetto coinvolto, escludendo la distribuzione a pioggia.

La distribuzione delle risorse avverrà previa valutazione oggettiva dei risultati attesi e dell'impegno individuale reso.

OBIETTIVI STANDARD DI RISULTATO

Il progetto ha come obiettivo garantire la tenuta e l'aggiornamento degli archivi elettorali a livello informatico:

Gli indicatori sono:

1. riduzione tempistiche per la verifica dei dati
2. evitare la duplicazione del dato
3. notevolissimo risparmio sui materiali di stampa
4. automaticità e snellimento delle operazioni di cancellazione/iscrizione attraverso l'applicativo che gestirà le revisioni, con grande semplificazione del lavoro degli uffici comunali e delle Commissioni e Sottocommissioni elettorali circondariali impegnate attualmente nel lavoro spesso defaticante di aggiornamento delle liste
5. eliminazione della possibilità di errori ed omissioni durante le operazioni di annotazione manuale sugli originali cartacei delle liste.

DETTAGLI SUL PROGETTO

Si precisa che l'attivazione del presente progetto si tradurrà in:

- maggiori servizi: Gestione e aggiornamento costante della banca elettorale in tempo reale;
- risultati concreti: evitare la duplicazione del dato;
- risultati verificabili attraverso indicatori: Banca dati accessibile per una pronta consultazione da parte dell'Ente;
- ruolo attivo dei dipendenti: il progetto nella sua specificità richiede un ruolo attivo, determinante e quasi esclusivo, di soggetti interni, professionalmente formato e competente in materia;
- quantificazione risorse destinate al progetto: le risorse risultano quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, che verranno analiticamente illustrati nella fase di predisposizione del contratto decentrato. La quantificazione delle risorse è stata elaborata su criteri trasparenti in quanto resi noti ai soggetti interessati e a tutti i dipendenti, ragionevoli, cioè basati su un percorso logico, definito in ragione di impegno individuale misurabile e risultato raggiunto certificato a conclusione del progetto. La somma destinata al presente progetto è direttamente correlata al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati raggiunti.
- risorse previste nel bilancio annuale e nel P.E.G., quindi, approvate anche dall'organo competente. Attivazione iter per accedere al contributo ministeriale.

PARTECIPANTI

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| - ASCHIERI Rita | Funzionario Amministrativo |
| - PANTUOSCO Tiziana | Istruttore Amministrativo |

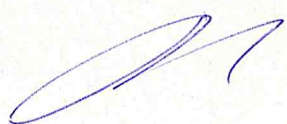
IMPORTO LORDO STANZIATO

Euro 1.000,00 oltre oneri previdenziali a carico del Comune.



Documento sottoscritto mediante firma digitale conforme all'art. 20 comma 1bis D.Lgs. n. 82/2005

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CRISTIANO Dott.ssa Gabriella





COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

AREA FINANZIARIA TRIBUTI

OBIETTIVO DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2023

ART. 79 COMMA 2 lett. C) CCNL 2019-2021

DEFINIZIONE PROGETTO

“ALLINEAMENTO DELLA STRUTTURA DEI VARI SOFTWARE GESTIONALI UTILIZZATI DALL'ENTE (GIOVE, VENERE, EGISTO, OLIMPO) A SEGUITO DELLA MODIFICA DELLA MACROSTRUTTURA DELL'ENTE”

Il progetto prevede all'allineamento della struttura dei vari software gestionali utilizzati dall'Ente (Giove, Venere, Egisto, Olimpo) divenuto necessario a seguito della modifica della macrostruttura dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 30/05/2023 ad oggetto “Approvazione nuova macrostruttura dell'Ente e riorganizzazione degli uffici comunali - modifica PIAO 2023-2025.”

La delibera sopra citata approva la nuova Macrostruttura dell'Ente decorrente dal 01/07/2023 che consta della previsione di n. 5 Aree, ritenute indispensabili per l'assolvimento delle funzioni gestionali ascritte al Comune, e precisamente:

1. Area Amministrativa;
2. Area Finanziaria e Tributi;
3. Area lavori pubblici e ambiente;
4. Area Territorio e ICT;
5. Area Polizia locale.

Unitamente alla nuova Macrostruttura, con tale delibera è stato conseguentemente modificato ed approvato l'“Organigramma del Comune di Buttigliera Alta” il quale contiene un elenco esemplificativo e non esaustivo delle funzioni/servizi di competenza di ciascuna Area.

Al fine di garantire l'operatività immediata alla data di decorrenza della nuova macrostruttura dell'Ente a ciascun utilizzatore dei programmi gestionali utilizzati durante lo svolgimento della propria mansione, il progetto ha come oggetto:

- la mappatura delle aree, degli uffici/servizi e del personale associato a ciascuna area/ufficio/servizio della Macrostruttura dell'Ente vigente al 30/06/2023;
- l'individuazione delle nuove aree, dei nuovi uffici/servizi e del personale associato a ciascuna area/ufficio/servizio della nuova Macrostruttura dell'Ente decorrente dal 01/07/2023;
- la modifica, in ciascun software gestionale utilizzato dall'Ente (Giove, Venere, Egisto, Olimpo), delle aree/uffici/servizi e del personale associato oggetto di modifica;
- la bonifica nell'applicativo di Giove, degli uffici/servizi importati dai precedenti applicativi informatici (Hypersic) e non più attivi in quanto sostituiti da altri uffici/servizi;
- l'allineamento degli uffici/servizi fra gli applicativi Giove (contabilità) e Venere (atti).

Tale allineamento è necessario a

Obiettivo del progetto:

- permettere un collegamento diretto fra gli atti adottati dall'Ente tramite l'applicativo Venere (atti) e le relative risultanze contabili quali i capitoli di bilancio presenti nell'applicativo Giove (contabilità);

- rendere più agevole la gestione/aggiornamento/consultazione dei capitoli di bilancio nell'applicativo Giove della nostra software house Siscom da parte di tutti gli operatori coinvolti;
- permettere la distinzione del responsabile del procedimento nell'applicativo Egisto della nostra software house Siscom in merito ad un servizio/ufficio assegnato a nuova area;
- eliminazione della possibilità di errori durante la consultazione dei protocolli di competenza di ciascun responsabile/servizio/ufficio;

Lo scopo è:

- garantire l'operatività immediata alla data di decorrenza della nuova macrostruttura dell'Ente a ciascun utilizzatore dei programmi gestionali utilizzati durante lo svolgimento della propria mansione provvedendo all'allineamento della struttura dei vari software gestionali utilizzati dall'Ente (Giove, Venere, Egisto, Olimpo) divenuto necessario a seguito della modifica della macrostruttura dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 30/05/2023 ad oggetto "Approvazione nuova macrostruttura dell'Ente e riorganizzazione degli uffici comunali - modifica PIAO 2023-2025."

DURATA PROGETTO

Maggio 2023 – Dicembre 2023.

CRITERI DI DISTRIBUZIONE RISORSE

Le risorse da destinare a ciascun partecipante sono state predefinite in sede di riunione con le OO.SS., le RSU, sentiti i dipendenti interessati e l'Amministrazione, temperando risultati attesi/interventi a progetto ed incentivazione.

I compensi stabiliti a priori ed erogati a consuntivo in modo individuale saranno quantificati in ragione del coinvolgimento "quantitativo" di ciascun soggetto coinvolto, escludendo la distribuzione a pioggia. La distribuzione delle risorse avverrà previa valutazione oggettiva dei risultati attesi e dell'impegno individuale reso.

OBIETTIVI STANDARD DI RISULTATO

Il progetto ha come obiettivo garantire l'operatività immediata alla data di decorrenza della nuova macrostruttura dell'Ente a ciascun utilizzatore dei programmi gestionali utilizzati durante lo svolgimento della propria mansione provvedendo all'allineamento della struttura dei vari software gestionali utilizzati dall'Ente (Giove, Venere, Egisto, Olimpo).

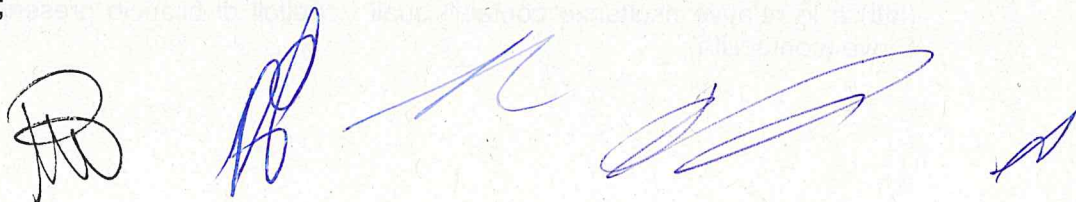
Gli indicatori sono:

1. n. aree/uffici/servizi e personale associato oggetto di mappatura;
2. n. aree/uffici/servizi e personale associato oggetto di modifica;
3. n. uffici/servizi bonificati nell'applicativo di Giove;
4. n. capitoli creati/modificati/doppiati nell'applicativo di Giove.

DETTAGLI SUL PROGETTO

Si precisa che l'attivazione del presente progetto si tradurrà in:

- risparmio di tempo e maggiore efficienza per tutti gli operatori coinvolti nella consultazione/gestione dei capitoli di bilancio per aree di gestione (Responsabili di Area), che corrispondono alle aree della nuova macrostruttura dell'Ente, nonché per uffici/servizi, che corrispondono agli uffici/servizi del nuovo organigramma approvato dall'Ente;



- quantificazione risorse destinate al progetto: le risorse risultano quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, che verranno analiticamente illustrati nella fase di predisposizione del contratto decentrato. La quantificazione delle risorse è stata elaborata su criteri trasparenti in quanto resi noti ai soggetti interessati e a tutti i dipendenti, ragionevoli, cioè basati su un percorso logico, definito in ragione di impegno individuale misurabile e risultato raggiunto certificato a conclusione del progetto. La somma destinata al presente progetto è direttamente correlata al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati raggiunti.
- risorse previste nel bilancio annuale e nel P.E.G., quindi, approvate anche dall'organo competente.

PARTECIPANTI

- BONAVERO Marzia Istruttore Amministrativo

IMPORTO LORDO STANZIATO

Euro 500,00 oltre oneri previdenziali a carico del Comune.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

CADELANO Dott.ssa Lisa

Documento sottoscritto mediante firma digitale conforme all'art. 20 comma 1 bis D.Lgs. n. 82/2005





COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

OBIETTIVO **DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2023** **ART. 79 COMMA 2 lett. C) CCNL 2019-2021**

AREA LAVORI PUBBLICI

DEFINIZIONE PROGETTO

PROGETTO: "RICERCA E VERIFICA TITOLI EDILIZI E CERTIFICAZIONI IMMOBILI DI PROPRIETA' COMUNALE".

Il progetto prevede la redazione di una check list aggiornata dei titoli edilizi e delle certificazioni degli immobili di proprietà dell'ente (agibilità, collaudi, certificazioni impiantistiche), ed il successivo trasferimento della documentazione su supporto digitale, per consentire una facile fruibilità da parte dell'ufficio tecnico e prevedere eventuali interventi di adeguamento normativo;

Obiettivo del progetto:

- redazione di una check list aggiornata dei titoli edilizi e delle certificazioni degli immobili di proprietà dell'ente (agibilità, collaudi, certificazioni impiantistiche)

Lo scopo è:

- Prevedere e programmare interventi di manutenzione straordinaria e adeguamento normativo degli immobili comunali;
- Semplificare le modalità di gestione controllo del patrimonio comunale;

DURATA PROGETTO

01 gennaio – 31 dicembre 2023

CRITERI DI DISTRIBUZIONE RISORSE

Le risorse da destinare a ciascun partecipante sono state predefinite in sede di riunione con le OO.SS., le RSU, sentiti i dipendenti interessati e l'Amministrazione, temperando risultati attesi/interventi a progetto ed incentivazione.

I compensi stabiliti a priori ed erogati a consuntivo in modo individuale saranno quantificati in ragione del coinvolgimento "quantitativo" di ciascun soggetto coinvolto, escludendo la distribuzione a pioggia.

La distribuzione delle risorse avverrà previa valutazione oggettiva dei risultati attesi e dell'impegno individuale reso.

OBIETTIVI STANDARD DI RISULTATO

Il progetto ha come obiettivo la redazione di una check list aggiornata dei titoli edilizi e delle certificazioni degli immobili di proprietà dell'ente (agibilità, collaudi, certificazioni impiantistiche)

- Semplificare le modalità di programmazione gestione ed adeguamento del patrimonio immobiliare dell'ente;
- Semplificare le modalità di gestione verifica e controllo del patrimonio comunale;

DETTAGLI SUL PROGETTO

Si precisa che l'attivazione del presente progetto si tradurrà in:

- maggiori servizi:
- risultati concreti:
- risultati verificabili attraverso indicatori:
- ruolo attivo dei dipendenti:
- quantificazione risorse destinate al progetto:
- risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati raggiunti;
- risorse previste nel bilancio annuale e nel P.E.G., quindi, approvate anche dall'organo competente.

PARTECIPANTI

AUGERI Marilisa
FERRERO Nadia

Istruttore Tecnico
Istruttore Tecnico

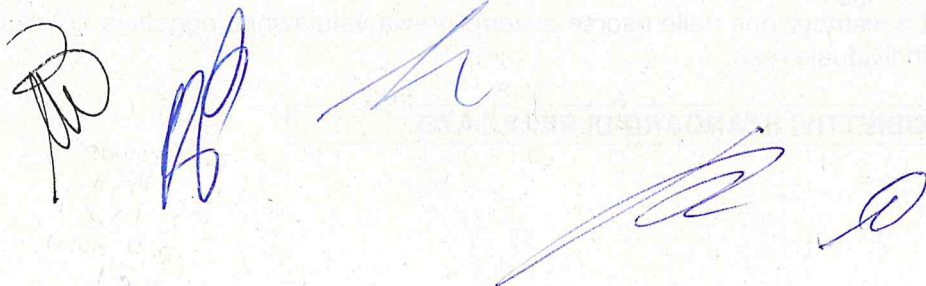
- Categoria C1
- Categoria C1

IMPORTO LORDO STANZIATO

Euro 1000,00 oltre oneri previdenziali a carico del Comune.

Buttiglieria Alta, 13.10.2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Ing. Riccardo BOGETTO





COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

AREA TERRITORIO E ICT

OBIETTIVO DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2023

ART. 79 COMMA 2 lett. C) CCNL 2019-2021

DEFINIZIONE PROGETTO

GESTIONE ARCHIVIO PRATICHE SUAP - DIGITALIZZAZIONE PRATICHE STORICHE

Il progetto prevede la digitalizzazione delle pratiche SUAP depositate negli anni 2020, 2021 e 2022 con la relativa documentazione allegata e successivo caricamento sul gestionale comunale Trade Win per le imprese/attività.

Attualmente, tutte le pratiche SUAP (SCIA apertura/modificazione/chiusura attività, imprese, pareri/nulla osta/autorizzazioni varie, ...) vengono depositate telematicamente sull'apposito portale della Camera di Commercio e conseguentemente vengono protocollate e scaricate, trattandosi nello specifico di una moltitudine di documenti vari sotto forma di files, senza alcuna denominazione di riferimento al tipo del contenuto del documento.

Pertanto, successivamente occorre caricare sul gestionale comunale Trade Win le generalità delle pratiche pervenute per la relativa registrazione, nonché la relativa documentazione allegata, mediante un'unica scansione (quindi un unico file da caricare e da consultare successivamente).

Nel merito, occorre procedere in tal senso mediante la digitalizzazione delle circa n. 200 pratiche SUAP depositate negli anni 2020, 2021 e 2022 con la relativa documentazione allegata per il successivo caricamento sul gestionale comunale Trade Win.

DURATA PROGETTO

Gennaio 2023 – Dicembre 2023.

CRITERI DI DISTRIBUZIONE RISORSE

Le risorse da destinare al partecipante sono state predefinite in sede di riunione con le OO.SS., le RSU, sentiti i dipendenti interessati e l'Amministrazione, temperando risultati attesi/interventi a progetto ed incentivazione.

I compensi stabiliti a priori ed erogati a consuntivo in modo individuale saranno quantificati in ragione del coinvolgimento "quantitativo" di ciascun soggetto coinvolto, escludendo la distribuzione a pioggia.

La distribuzione delle risorse avverrà previa valutazione oggettiva dei risultati attesi e dell'impegno individuale reso.

OBIETTIVI STANDARD DI RISULTATO

Il progetto ha come obiettivo il caricamento mediante la digitalizzazione in un unico file delle pratiche SUAP sul gestionale comunale Trade Win per le imprese/attività.

Conseguentemente, oltre all'aggiornamento costante del suddetto gestionale attraverso la registrazione delle generalità delle pratiche pervenute, il caricamento della relativa documentazione allegata mediante un unico file permette allo stato attuale immediatezza e rapidità qualora sia necessario procedere per le consultazioni e verifiche del caso.

DETTAGLI SUL PROGETTO

Si precisa che l'attivazione del presente progetto si tradurrà in:

- maggiori servizi: gestione e aggiornamento costante del gestionale comunale Trade Win per le imprese/attività;
- risultati concreti: immediatezza e rapidità per le consultazioni e verifiche del caso;
- risultati verificabili attraverso indicatori: Banca dati accessibile per una pronta consultazione da parte dell'Ente;
- ruolo attivo dei dipendenti: il progetto nella sua specificità richiede un ruolo attivo, determinante e quasi esclusivo, di soggetti interni, professionalmente formato e competente in materia;
- quantificazione risorse destinate al progetto: le risorse risultano quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, che verranno analiticamente illustrati nella fase di predisposizione del contratto decentrato. La quantificazione delle risorse è stata elaborata su criteri trasparenti in quanto resi noti ai soggetti interessati e a tutti i dipendenti, ragionevoli, cioè basati su un percorso logico, definito in ragione di impegno individuale misurabile e risultato raggiunto certificato a conclusione del progetto. La somma destinata al presente progetto è direttamente correlata al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati raggiunti.
- risorse previste nel bilancio annuale e nel P.E.G., quindi, approvate anche dall'organo competente. Attivazione iter per accedere al contributo ministeriale.

PARTECIPANTI

- BOSTICCO Mirella Istruttore Amministrativo Cat. C

IMPORTO LORDO STANZIATO

Euro 500,00 oltre oneri previdenziali a carico del Comune.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Arch. Gilberto ALICE

Documento sottoscritto mediante firma digitale conforme all'art. 20 comma 1bis D.Lgs. n. 82/2005





COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

AREA POLIZIA LOCALE

OBBIETTIVO DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2023

ART. 79 COMMA 2 lett. C) CCNL 2019-2021

DEFINIZIONE PROGETTO

PROGETTO: "CONTROLLI STRADALI".

Il progetto si svilupperà effettuando servizi di controllo del territorio di Buttigliera Alta, con particolare riferimento alla S.S. 25 (corso Torino, corso Susa) e alla str. provinciale 186 (corso Superga, corso Laghi), avvalendosi anche degli impianti di videosorveglianza presenti sul territorio e dei sistemi di controllo del traffico. L'orario sarà articolato in modo da effettuare i servizi in fasce temporali normalmente scoperte.

Obiettivo del progetto:

- Effettuare servizi di controllo del territorio;
- Accertamento degli illeciti stradali in particolare la circolazione di veicoli non assicurati;
- Vigilare affinché venga rispettato il vigente Regolamento Comunale per La Gestione dei Rifiuti Urbani.

Lo scopo è:

- assicurare il rispetto delle norme del CdS negli orari caratterizzati da maggior afflusso di traffico sulle strade del territorio;
- contrastare i fenomeni che contribuiscono a creare degrado urbano.

DURATA PROGETTO

01 gennaio – 31 dicembre 2023

CRITERI DI DISTRIBUZIONE RISORSE

Le risorse da destinare a ciascun partecipante sono state predefinite in sede di riunione con le OO.SS., le RSU, sentiti i dipendenti interessati e l'Amministrazione, temperando risultati attesi/interventi a progetto ed incentivazione.

I compensi stabiliti a priori ed erogati a consuntivo in modo individuale saranno quantificati in ragione del coinvolgimento "quantitativo" di ciascun soggetto coinvolto, escludendo la distribuzione a pioggia.

La distribuzione delle risorse avverrà previa valutazione oggettiva dei risultati attesi e dell'impegno individuale reso.

OBIETTIVI STANDARD DI RISULTATO

Il progetto ha come obiettivo il controllo del territorio per:

- rendere più visibile la presenza degli Agenti;
- inibire comportamenti inurbani o incivili;
- garantire la sicurezza stradale

DETTAGLI SUL PROGETTO

Si precisa che l'attivazione del presente progetto si tradurrà in:

- maggiori servizi: presenza quotidiana di personale sul territorio;
- risultati concreti: prevenzione stradale;
- risultati verificabili attraverso indicatori: sanzioni amministrative e report servizi svolti;
- ruolo attivo dei dipendenti: il progetto nella sua specificità richiede un ruolo attivo, determinante e quasi esclusivo, di un soggetto interno, professionalmente formato e competente in materia;
- quantificazione risorse destinate al progetto: le risorse risultano quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, che verranno analiticamente illustrati nella fase di predisposizione del contratto decentrato. La quantificazione delle risorse è stata elaborata su criteri trasparenti in quanto resi noti ai soggetti interessati e a tutti i dipendenti, ragionevoli, cioè basati su un percorso logico, definito in ragione di impegno individuale misurabile e risultato raggiunto certificato a conclusione del progetto. La somma destinata al presente progetto è direttamente correlata al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati raggiunti;
- risorse previste nel bilancio annuale e nel P.E.G., quindi, approvate anche dall'organo competente.

PARTECIPANTI

MAGGIORA Roberta
TISCI Claudio

Istruttore P.L.
Funzionario P.L.

IMPORTO LORDO STANZIATO

Euro 1.850,00 oltre oneri previdenziali a carico del Comune.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Commissario Michele MASSIMINO

Documento sottoscritto mediante firma digitale conforme all'art. 20 comma 1bis D.Lgs. n. 82/2005

