



# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO



CITTÀ DI VERBANIA

ANNO 2023/2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 - Oggetto e obiettivi.....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione.....	5
Art. 3 - Durata - Revisione.....	5
Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI.....	5
Art. 5 - Interpretazione Autentica.....	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI.....	6
Art. 6 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	6
Art. 7 - Diritti e libertà sindacali.....	7
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali.....	7
Art. 9 - Partecipazione dei lavoratori.....	7
TITOLO III - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO	7
Art. 10 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili (art. 80 del CCNL 16/11/2022).....	7
TITOLO IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	9
Art. 11 - Criteri per la valutazione della performance (art. 7, comma 4, lett. b del CCNL 16/11/2022).....	9
Art. 12 - Attribuzione dei compensi correlati alla performance.....	10
TITOLO V - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.....	12
Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 del CCNL 16/11/2022).....	12
TITOLO VI - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI.....	14
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018).....	14
Art. 15 - Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	15
Art. 16 - Indennità di servizio esterno Polizia locale (art. 100 del CCNL 16 /11/2022).....	17
Art. 17 - Indennità di funzione Polizia locale (art. 97 del CCNL 16/11/2022)	18
Art. 18 - Indennità di vigilanza (art. 99 del CCNL 16/11/2022).....	19
Art. 19 - Progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale.....	19
Art. 20 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....	19
Art. 21 - Incentivi per atti di notifica (art. 54 del CCNL 14/09/2000).....	20
Art. 22 - Indennità personale educativo (art. 94 del CCNL 16/11/2022).....	20
Art. 23 - Indennità tempo potenziato Asili Nido.....	20
Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	21
Art. 24 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	21
Titolo VIII-CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO.....	22
Art. 25 - Welfare integrativo (art. 82 del CCNL 16/11/2022).....	22
TITOLO IX - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO E ALLE FERIE.....	23
Art. 26 - Reperibilità (art 24 CCNL 21/05/2018).....	23
Art. 27 - Turnazioni (art.30 CCNL 16/11/2022).....	23

Art. 28 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL del 16/11/2022).....	23
Art. 29 - Lavoro Straordinario (art. 32 del CCNL 16/11/2022).....	23
Art. 30 - Banca delle ore (art. 33 del CCNL 16/11/2022).....	24
Art. 31 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 del CCNL 16/11/2022).....	25
Art. 32 - Servizio Mensa e Buoni Pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022).....	26
Art. 33 - Ferie (art. 38 del CCNL 16/11/2022).....	26
Art. 34 - Ferie e riposi solidali.....	27
<b>Titolo X-DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....</b>	<b>28</b>
Art. 35 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.....	28
Art. 36 - Retribuzione di posizione e di risultato per le Elevate Qualificazioni (art. 7, comma 4, lett. v, CCNL 16/11/2022).....	28
<b>TITOLO XII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE...29</b>	
Art. 37 - Eccedenza di Personale.....	29
<b>Titolo XI - DISCIPLINE PARTICOLARI.....29</b>	
Art. 38 - Lavoro agile (art. 63, 64, 66 del CCNL 16/11/2022).....	29
Art. 39 - Lavoro da remoto (art. 68 del CCNL 16/11/2022).....	30
Art. 40 - Innovazioni tecnologiche e formazione.....	30
Art. 41 - Misure in materia di salute, prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m del CCNL 16/11/2022).....	32
Art. 42 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....	32
Art. 43 - Tutela della Privacy.....	34

Handwritten signatures in blue ink, including a large 'DF' and several other illegible signatures.

Premesso che:

- a) in data 14/11/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in oggetto;
- b) in data 07/12/2023 il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 73\_2124 del 07/12/2023);
- c) in data 20/12/2023 la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI (Deliberazione di Giunta Comunale n. 536 del 20/12/2023);

il giorno 28/12/2023, presso la Sede Municipale, a seguito di specifici incontri, le parti negoziali composte da:

Delegazione Trattante di parte pubblica

Dott.ssa Raffaella Rizzato

Ing. Comola Noemi



Delegazione di parte sindacale

Rainone Corrado (CGIL F.P.)

Santimone Flavio (CISL F.P.)

Gallina Angelo (UIL F.P.L.)



Rappresentanza Sindacale Unitaria

Bergamaschi Marco

Brumana Fabiana

Favagrossa Enrico

Giandolini Daniele

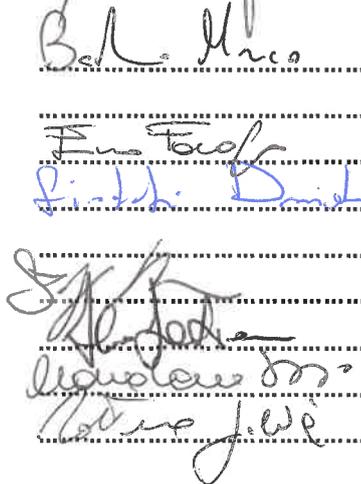
Jannussi Giovanna

Rastellotti Stefano

Santimone Flavio

Storti Maria Laura

Trattenero Silvia



sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo.

# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 - Oggetto e obiettivi

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

## Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Verbania con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

## Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica gli accordi integrativi sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo, in contrasto con la presente disciplina. Alla scadenza, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge.

2. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente CCDI e definire eventuali integrazioni attuative.

3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale. La destinazione delle risorse decentrate è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa con cadenza annuale.

4. Le risorse destinate alle specifiche responsabilità di cui agli artt. 15 e 17 del presente CCDI sono oggetto di pre accordo per l'anno successivo, fatta salva la possibilità nella contrattazione nell'anno corrente di utilizzarle o nel caso di parziale inutilizzo di far confluire le risorse non utilizzate nel fondo destinato alla performance del personale.

## Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCDI.

## Art. 5 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni a seguito di specifica richiesta formale della parte interessata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, comma 5 del CCNL 16/11/2022).

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 6 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Tenuto conto della normativa vigente in materia di norme di garanzia del funzionamento e dei servizi pubblici nell'ambito del Comparto Funzioni Locali, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:

- Stato civile - limitatamente alla registrazione di nascite e morti;
- Servizi cimiteriali - limitatamente all'espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento delle salme;
- Polizia locale - limitatamente all'espletamento allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistica e di pronto intervento; attività della centrale operativa; vigilanza casa municipale;
- Farmacia - per qualora sia individuata dall'ASL come Farmacia di Turno;
- Efficientamento energetico - per interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale;
- Lavori pubblici - limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- Biblioteca - limitatamente all'apertura al pubblico regolamentata della biblioteca;
- Protezione civile - per presidio in reperibilità;
- Pubblica istruzione e Asili nido - limitatamente allo svolgimento di servizi educativi e scolastici essenziali.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero è fatto divieto ai responsabili degli uffici e dei servizi di assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla L. n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06/07/1995 e alla L. n. 146/90.

### Art. 7 - Diritti e libertà sindacali

1. In merito ai diritti e alle libertà sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

### Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

1. In merito ai diritti e alle agibilità sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

### Art. 9 - Partecipazione dei lavoratori

1. In merito alla partecipazione dei lavoratori si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

2. Si conviene tra le parti di considerare le ore di presenza del personale interessato alle riunioni di Commissione paritetica, convocate dalla parte pubblica, come orario di lavoro ordinario senza la necessità di fruizione di permessi sindacali

## TITOLO III - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

### Art. 10 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili (art. 80 del CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2 dello stesso CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3 del ridetto CCNL, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. La costituzione del fondo, formalizzata in apposito prospetto comprensivo dei valori economici di tutte le voci contemplate, è di competenza dell'Ente, nel rispetto del contratto e delle vigenti disposizioni legislative.

3. Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico dei seguenti istituti:

- art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22/01/2004;
- indennità professionale personale educativo asili nido di cui all'art. 31 del CCNL 14/09/2000 ed indennità per il personale educativo e docente scolastico prevista dall'art. 6 del CCNL 05/10/2001;
- indennità di direzione e di staff di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 06/07/1995 per il personale dell'ex 8° qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 01/04/1999;
- art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 incrementi retributivi delle progressioni economiche orizzontali in essere e attivazione di nuove progressioni economiche orizzontali;
- art. 80 comma 2, lett. d del CCNL 16/11/2022 indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui l'art. 30 comma 5 del CCNL 16/11/2022.

4. Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti:

- art. 80 comma 2, lett. a del CCNL 16/11/2022 premi correlati alla performance organizzativa;
- art. 80 comma 2, lett. b del CCNL 16/11/2022 premi correlati alla performance individuale;
- art. 80 comma 2, lett. c del CCNL 16/11/2022 indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018;
- art. 80 comma 2, lett. e del CCNL 16/11/2022 indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 per il personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e della Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione;
- maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno (art. 32, comma 5 del CCNL 16/11/2022);
- incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- art. 80, comma 2, lett. g del CCNL 16/11/2022 compensi ISTAT, incentivi per le funzioni tecniche, incentivi per il recupero IMU TASI, etc.;
- art. 80, comma 2, lett. h del CCNL 16/11/2022 compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000;
- art. 80, comma 2, lett. f del CCNL 16/11/2022 indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
- art. 82, comma 1 del CCNL 16/11/2022 welfare integrativo.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, R.S.U. e Delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.



6. I trattamenti economici cumulabili e non, si ordinano nel seguente schema:

	elevata qualificazione	ind. personale educativo	ind. turno	ind. reperibilità	ind. condizioni di lavoro	ind. specifiche responsabilità	performance individuale e organizzativa	ind. tempo potenziato asili nido	ind. avvocatura, compensi progetti oo.pp. e compensi ISTAT	maggioraz. oraria lavoro giornata festiva o in orario notturno	straordinari	incentivi per il recupero IMU e TARI	incentivi per atti di notifica	progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale	indennità vigilanza	fondo previdenza vigili	indennità di servizio esterno	indennità di funzione
elevata qualificazione	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO
ind. personale educativo	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
ind. turno	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. reperibilità	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
ind. condizioni di lavoro	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
ind. specifiche responsabilità	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
performance individuale e organizzativa	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. tempo potenziato asili nido	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
ind. avvocatura, compensi progetti oo.pp. e compensi ISTAT	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
maggioraz. oraria lavoro giornata festiva o in orario notturno	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
straordinari	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
incentivi per il recupero IMU e TARI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
incentivi per atti di notifica	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI
indennità vigilanza	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI
fondo previdenza vigili	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI
indennità di servizio esterno	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
indennità di funzione	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO

7. Le eventuali economie che dovessero verificarsi a consuntivo nelle singole destinazioni delle voci sopra riportate, incrementano la quota del fondo del personale dell'anno successivo e saranno destinate all'incentivo per la performance del personale.

## TITOLO IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

### Art. 11 - Criteri per la valutazione della performance (art. 7, comma 4, lett. b del CCNL 16/11/2022)

1. La valutazione delle singole prestazioni lavorative individuali nell'anno di riferimento avviene tramite stesura, da parte di ciascun Dirigente/responsabile del Settore, della *Scheda individuale di valutazione della performance* (ALLEGATO A). La responsabilità della valutazione è comunque in capo al Dirigente.

2. L'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi al personale avviene tramite colloquio con il proprio Dirigente, il quale potrà delegare il responsabile del Settore per l'istruttoria della valutazione, con la seguente tempistica:

- entro gennaio verranno concordati ed assegnati al personale gli obiettivi di mantenimento (obiettivi consolidati);
- gli obiettivi di sviluppo verranno invece concordati ed assegnati entro il mese d'aprile con l'approvazione del bilancio di previsione ed il Piano dettagliato degli obiettivi, ad eccezione degli eventuali obiettivi di sviluppo slegati dall'approvazione del bilancio, ma conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

3. Le giustificate assenze dal servizio ed il part-time non incidono sulla valutazione della prestazione lavorativa individuale del personale.

Possono invece incidere sulla quantificazione economica dell'incentivo per la produttività individuale, in particolare per i seguenti casi:

- part-time orizzontale e verticale: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base alla percentuale di part-time svolto;
- aspettative: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;
- assunti e cessati in corso anno: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;
- infortuni, maternità, permessi retribuiti e malattia: per giorni non consecutivi di assenza pari o inferiori a 60 giorni, considerare il punteggio complessivo della schede di valutazione; oltre i 60 giorni non consecutivi di assenza riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio.

4. Entro fine giugno verrà fatto il punto della situazione con il Dirigente sullo stato di avanzamento dei lavori per il raggiungimento degli obiettivi, ed il riscontro di eventuali criticità con le possibili soluzioni.

Entro quindici giorni dalla consegna del referto del controllo di gestione da parte del competente ufficio, relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi nell'anno precedente, dovrà essere consegnata ad ogni lavoratore la scheda individuale di valutazione, compilata in ogni sua parte.

5. Il dipendente può chiedere la modifica/revisione della valutazione della propria prestazione lavorativa individuale al Dirigente interessato, entro 10 giorni dalla sottoscrizione della relativa scheda, in modo formale e motivato.

A fronte di tale richiesta, il Dirigente decide, in via definitiva, entro 7 giorni dalla presentazione della stessa.

Entro 10 giorni dalla presa conoscenza della valutazione definitiva da parte del soggetto valutante, il dipendente può presentare ricorso al Nucleo di Valutazione dell'Ente.

Entro 20 giorni dalla presentazione del ricorso al Nucleo di Valutazione, il Dirigente del Personale convoca il Nucleo che, nei successivi 15 giorni, acquisiti gli elementi utili alla valutazione, decide al riguardo convalidando la valutazione o accettando il ricorso e procedendo contestualmente alla nuova valutazione.

Se il dipendente non dovesse ritenere giusta la valutazione del Nucleo di Valutazione, può rivolgersi agli organi di giudizio esterni, non escludendo il Giudice del Lavoro.

## Art. 12 – Attribuzione dei compensi correlati alla performance

1. L'importo minimo del fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi alla performance individuale e produttività organizzativa del personale è stabilito annualmente dalla contrattazione decentrata.

2. L'attribuzione dei compensi per la performance del personale (individuale e organizzativa) deve essere strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi,

per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'erogazione dei compensi per la performance individuale e organizzativa è pertanto correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi Dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata di tali compensi sulla base di automatismi comunque denominati e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.

3. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono suddivise in budget, uno per ciascun Dipartimento, in considerazione del numero di lavoratori (esclusi gli incaricati di Elevata Qualificazione) assegnati a ciascuno. Il 70% di tali risorse è destinato a premiare la produttività individuale ed il restante 30% è destinato a premiare la produttività organizzativa.

4. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, al 5 % dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono le valutazioni più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato.

A parità di punteggio di valutazione avrà precedenza il lavoratore con più anzianità di carriera in base alla data di assunzione presso l'Ente.

5. Il calcolo per la ripartizione della performance organizzativa ed individuale è il seguente:

Modalità di ripartizione produttività organizzativa

$$\text{Importo produttività organizzativa} = \frac{\text{Fondo produttività organizzativa assegnata per Settore in base al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente}}{\text{Numero dipendenti aventi diritto}}$$

Modalità di ripartizione produttività individuale

$$\text{Valore medio pro capite} = \frac{\text{Somma punteggi produttività individuali}}{\text{Numero dipendenti aventi diritto}}$$

$$\text{Maggiorazione} = \frac{\text{Valore medio pro capite} \times 30}{100}$$

$$\text{Numero dipendenti aventi diritto alla maggiorazione (arrotondato per difetto)} = \frac{\text{Numero dipendenti aventi diritto} \times 5}{100}$$

$$\text{Unità di calcolo produttività individuale} = \frac{\text{Fondo produttività individuale}}{\text{Somma punteggi produttività individuali} + (\text{Maggiorazione} \times \text{Numero dipendenti aventi diritto alla maggiorazione})}$$

$$\text{Importo produttività individuale} = \text{Unità di calcolo produttività individuale} \times \text{Punteggio produttività individuale}$$

$$\text{Importo produttività individuale maggiorato} = \text{Unità di calcolo produttività individuale} \times (\text{Punteggio produttività individuale} + \text{Maggiorazione})$$

6. L'erogazione dell'incentivo avverrà in un'unica soluzione, all'interno della busta paga di giugno dell'anno successivo a quello di valutazione, sulla base della conclusa valutazione, da parte di ciascun Dirigente, della prestazione individuale e organizzativa dei rispettivi collaboratori nell'anno precedente.

7. Si sottolinea il duplice ruolo di questo istituto contrattuale, da intendersi sia come strumento di motivazione, incentivazione e valorizzazione del personale, sia come strumento direttamente connesso al miglioramento del grado di quantità/qualità dei servizi erogati dall'Ente.

8. I compensi incentivanti la produttività sono riconosciuti al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

## TITOLO V - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

### Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 del CCNL 16/11/2022)

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

2. Alla procedura di selezione sono ammessi di diritto a partecipare tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato in servizio nell'anno della selezione che nei 3 anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Tale periodo viene ridotto a 2 anni per il personale a fine carriera che ha fatto richiesta di pensionamento entro l'anno successivo rispetto all'anno della selezione. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, nei 2 anni precedenti, di provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale. Qualora in fase di definizione della graduatoria relativa alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore al richiamo verbale, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

3. La graduatoria dei partecipanti alla selezione suddivisa per area per l'assegnazione dei differenziali stipendiali è definita sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e del CCNL 16/11/2022:

a) 75 punti dalla media delle ultime tre valutazioni individuali (art. 14, comma 2, lett. d punto 1 - in rapporto al punteggio medio della performance degli ultimi 3 anni disponibili).

Viene calcolata la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a massimo una delle annualità.

Il punteggio del merito viene calcolato proporzionalmente secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio Merito} = \frac{\text{Punteggio medio performance}}{500} \times 75$$

b) 25 punti dall'esperienza professionale (art. 14, comma 2, lett. d, punto 2 - in rapporto ai mesi di lavoro maturati nel medesimo profilo).

Ai partecipanti alla selezione che non abbiano superato un importo annuo assegnato dal fondo risorse decentrate del personale per progressioni orizzontali comunque denominate, pari a euro:

c) € 2.436,59 per l'area Operatori esperti;

d) € 3.533,92 per l'area Istruttori;

e) € 6.322,94 per l'area Funzionari e della Elevata Qualificazione.

per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 4 punti per ogni anno di anzianità nel medesimo profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita fino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di calcolo, per un massimo di 25 punti.

Ai partecipanti alla selezione che abbiano superato l'importo annuo assegnato dal fondo risorse decentrate del personale sopra indicato, per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel medesimo profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita fino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di calcolo, per un massimo di 25 punti.

Per il calcolo vengono presi in considerazione anche periodi di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale, compresi quelli maturati presso enti e amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, esclusi eventuali mesi in aspettativa senza assegni.

Per il conteggio di periodi inferiori all'anno, il punteggio d'anzianità per frazione d'anno, verrà riproporzionato secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio frazione d'anno} = \frac{\text{Punteggio anno anzianità}}{12} \times \text{numero mesi}$$

- c) Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un ulteriore punteggio aggiuntivo pari a 3 punti.
- d) Al dipendente a fine carriera che ha fatto richiesta di pensionamento entro l'anno successivo rispetto all'anno della selezione, viene attribuito un ulteriore punteggio aggiuntivo pari a 5 punti.

4. A parità di punteggio in graduatoria verrà data precedenza al lavoratore con più anzianità in base alla data di assunzione presso l'Ente e, in subordine, al più anziano di età.

5. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui al comma 3 lett. a, b e c del presente articolo.

6. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

7. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

8. Ai sensi dell'art. 14, comma 3 del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1 gennaio dell'anno in cui effettuata la procedura per le progressioni economiche all'interno dell'area.

9. La misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 è incrementata nelle seguenti casistiche:

- di € 350,00 per il personale educativo inquadrato nell'Area degli Istruttori ai sensi dell'art. 92 del CCNL 16/11/2022;
- di € 350,00 per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento ai sensi dell'art. 96 del CCNL 16/11/2022;

- di € 150,00 per il personale iscritto a ordini o albi professionali, se l'iscrizione è richiesta per l'esercizio della mansione, inquadrato nell'Area degli Istruttori ai sensi dell'art. 102 del CCNL 16/11/2022;
- di € 200,00 per il personale iscritto a ordini o albi professionali, se l'iscrizione è richiesta per l'esercizio della mansione, inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 102 del CCNL 16/11/2022.

10. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione di tali progressioni economiche all'interno dell'area.

## TITOLO VI - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

### Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 e all'art. 84 bis del CCNL del 16/11/2022 è corrisposta al personale che svolge attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità disagiata è corrisposta esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che le specifiche prestazioni siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (es. indennità di turno, reperibilità).

Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio, tali importi verranno erogati secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di disagio su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Pari ad € 4,40 al giorno per servizi della Biblioteca.

L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto a tempo parziale.

3. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che esegue prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Sono da considerare a rischio le seguenti prestazioni di lavoro:

- Segnaletica stradale - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti da attività svolte su strada per la presenza del traffico veicolare, con l'utilizzo di sostanze chimiche per la segnaletica stradale orizzontale e posa segnaletica verticale;
- Manutenzioni - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti da attività svolte con continuità su strada o per servizi cimiteriali con l'utilizzo di macchinari complessi e condizioni di lavoro

gravoso (martello pneumatico, cesoie, sostanze chimiche e biologiche, catrame - bitume - oli e i loro derivati, attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali ecc.);

- Verde - per le prestazioni di servizio esterno e sopralluoghi a causa di eventi metereologici straordinari per il tecnico Agronomo e per le prestazioni a rischio indicate al punto "Manutenzioni" per l'operaio;
- Cucina centralizzata - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature di cucina (coltelli, affettatrici, ecc.) e pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore;
- Scuola-bus - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dalla guida di scuola-bus;
- Protezione civile - attività di protezione civile del personale contattato in seguito all'attivazione del Centro Operativo Comunale C.O.C.;
- Vigilanza Edilizia - servizio esterno di Vigilanza Edilizia e contestazioni di illeciti.

Pari ad 3,00 € al giorno per i servizi sopra citati.

4. L'indennità di maneggio di valori è corrisposta al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

Al fine della possibile attribuzione dell'indennità di maneggio valori è condizione determinante la nomina di agente contabile.

Si prevede, al fine di individuare puntualmente l'entità economica della/e indennità di maneggio valori, un criterio di misurazione capace di contemperare sia la variabile della frequenza delle operazioni (quante volte il dipendente ha maneggiato valori) sia la variabile del "quantum" complessivamente maneggiato (mensilmente o annualmente). Non può essere considerato valore l'utilizzo di bancomat o carte di credito.

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

- Indennità di € 1,50 per ogni giornata effettiva di servizio per maneggio valori medio annuale da un minimo di € 2.500,00 ad un massimo di € 10.000,00;
- Indennità di € 1,90 per ogni giornata effettiva di servizio per maneggio valori medio annuale da un minimo di € 10.000,01 ad un massimo di € 25.000,00;
- Indennità di € 2,70 per ogni giornata effettiva di servizio per maneggio valori medio annuale da un minimo di € 25.000,01.

5. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4, è possibile cumulare le tre indennità sopra riportate.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal Dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

#### Art. 15 - Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Viene riconosciuta un'indennità per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità subordinata allo svolgimento di una attività che esuli dalle ordinarie mansioni già previste in declaratoria, attribuite con atto formale, in capo al personale che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione.

Di seguito sono elencate le attività e le figure per le quali è prevista tale indennità:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della P.A. di cui al Codice

dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs n.82 del 07/03/2005, e s.m.i - C.A.D.) (es: attività di progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali; attività di gestione dei sistemi informatici; attività di implementazione dei flussi documentali e degli archivi informatici; etc.);

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, etc.): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (es: attività di aggiornamento delle informazioni sui servizi rivolti al cittadino riportate sul sito istituzionale; attività correlate a garantire i diritti di informazione, di accesso e di partecipazione, ma anche ad agevolare l'utilizzazione dei servizi offerti ai cittadini e verifica della qualità dei servizi, compreso il gradimento da parte degli utenti; etc.);
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di R.U.P. come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;

2. L'Ente concorda annualmente con la controparte (OO.SS. ed R.S.U.), all'atto della ripartizione del fondo, il budget da assegnare alle specifiche responsabilità. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate, non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento e non trovano comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

3. Al personale non incaricato di Elevata Qualificazione rivestente la qualifica di Ufficiale di Stato civile ed Anagrafe o Messo notificatore, compete un'indennità per specifica responsabilità pari ad € 350,00 lordi annui. Tale importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

4. Per le figure non indicate al comma 3 del presente articolo, l'indennità viene riconosciuta, su motivata indicazione da parte dei singoli Dirigenti tramite la *Scheda individuale di conferimento dell'indennità per Specifiche Responsabilità* (ALLEGATO B), sulla base dei seguenti criteri:

- Servizio non presidiato da E.Q. salvo casi di particolare complessità comprovata e motivata dal Dirigente;
- Complessità dei procedimenti gestiti ossia il livello di polivalenza necessario per l'assolvimento delle attività specifiche, in termini professionali, gestionali, funzionali, cognitive;
- Alto livello di autonomia, ossia il livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
- Area di appartenenza.

5. In riferimento a quanto indicato al comma 4, l'importo minimo di tale indennità (corrispondente a 75 punti della scheda di conferimento), è quantificato in € 600,00,

mentre l'importo massimo (corrispondente a 500 punti della scheda di conferimento) è pari a € 4.000,00.

L'importo dell'indennità per Specifiche Responsabilità viene ridotto proporzionalmente tra tutte le Specifiche responsabilità in funzione dell'importo complessivo del fondo destinato secondo la seguente formula:

$$\text{Unità di calcolo retribuzione indennità} = \frac{\text{Fondo indennità Specifiche responsabilità} - (600,00 \times \text{Numero totale personale con indennità Specifiche Responsabilità})}{\text{Somma punteggi indennità Specifiche Responsabilità} - (100 \times \text{Numero totale personale con indennità Specifiche Responsabilità})}$$

N.B. per il calcolo del *Numero totale personale con indennità Specifiche Responsabilità* occorre tenere conto dei valori frazionati in caso di personale in part-time (es. per un dipendente al 75% il peso sarà di 0,75 anziché 1) e di incarichi non conferiti per l'intera annualità; *Unità di calcolo retribuzione di posizione* non può essere maggiore di 8.

$$\text{Importo retribuzione indennità} = (\text{Unità di calcolo retribuzione indennità} \times (\text{Punteggi indennità Specifiche Responsabilità} - 100) + 600,00) \times \text{Percentuale part-time}$$

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

La scheda di conferimento dell'indennità per specifiche responsabilità dovrà essere consegnata dal Dirigente al lavoratore in fase di assegnazione di tale incarico, completa delle motivazioni che giustificano e quantificano il compenso spettante. Tale scheda di conferimento dovrà essere controfirmata per presa visione da parte del lavoratore. Il conferimento va effettuato possibilmente entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

6. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

7. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Dirigente, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi, alla R.S.U. e alle OO.SS. . Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.

L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

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

1. Al personale della Polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se, in via continuativa, rende prestazione giornaliera in servizi esterni. Tale indennità viene distinta sulla base delle attività di vigilanza svolte:

- Attività di vigilanza esterna di pattuglia e appiedato;
- Attività di viabilità scolastica;
- Attività T.S.O.;
- Attività di controllo mercati e manifestazioni;
- Attività di controllo del traffico e viabilità.

Nello specifico verrà erogata un'indennità pari a € 3,00 al giorno al personale che svolge esclusivo servizio esterno e pari a € 2,00 al personale che svolge gli altri servizi sopra citati.

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 del servizio stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del Comandante della Polizia locale ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

**Art. 17 - Indennità di funzione Polizia locale**  
**(art. 97 del CCNL 16/11/2022)**

1. Viene riconosciuta un'indennità per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, attribuite con atto formale, in capo al personale della Polizia locale che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione.

2. L'indennità di funzione viene riconosciuta, su motivata indicazione da parte del Comandante della Polizia Locale tramite la *Scheda individuale di conferimento dell'indennità di funzione Polizia Locale* (ALLEGATO C), sulla base dei seguenti criteri:

- Grado di complessità;
- Complessità direzionali organizzative;
- Responsabilità e grado rivestito;
- Peculiarità del territorio/organizzative;
- Area di appartenenza.

3. L'Ente concorda annualmente con la controparte (OO.SS. ed R.S.U.), all'atto della ripartizione del fondo, il budget da assegnare alle funzioni di Polizia Locale. Tale indennità non sono generalizzate, non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento e non trovano comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

4. L'importo minimo di tale indennità (corrispondente a 75 punti della scheda di conferimento), è quantificato in € 600,00, mentre l'importo massimo (corrispondente a 500 punti della scheda di conferimento) è pari a € 4.000,00.

L'importo dell'indennità per di funzione Polizia Locale viene ridotto proporzionalmente tra tutti gli assegnatari di tale indennità in base all'importo complessivo del fondo destinato secondo la seguente formula:

$$\text{Unità di calcolo retribuzione indennità} = \frac{\text{Fondo indennità funzione Polizia Locale} - (600,00 \times \text{Numero totale personale con funzioni Polizia Locale})}{\text{Somma punteggi indennità funzione Polizia Locale} - (100 \times \text{Numero totale personale con funzioni Polizia Locale})}$$

N.B. per il calcolo del *Numero totale personale con funzioni Polizia Locale* occorre tenere conto dei valori frazionati in caso di personale in part-time (es. per un dipendente al 75% il peso sarà di 0,75 anziché 1);

*Unità di calcolo retribuzione di posizione* non può essere maggiore di 8.

$$\text{Importo retribuzione indennità} = (\text{Unità di calcolo retribuzione indennità} \times (\text{Punteggi indennità funzione Polizia Locale} - 100)) + 600,00 \times \text{Percentuale part-time}$$

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

La scheda di conferimento dell'indennità per specifiche responsabilità dovrà essere consegnata dal Dirigente al lavoratore in fase di assegnazione di tale incarico, completa delle motivazioni che giustificano e quantificano il compenso spettante. Tale scheda di conferimento dovrà essere controfirmata per presa visione da parte del lavoratore. Il conferimento va effettuato possibilmente entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

6. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Comandante della Polizia locale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi, alla R.S.U. e alle OO.SS. . Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.

L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

#### Art. 18 - Indennità di vigilanza (art. 99 del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di vigilanza viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 99 del CCNL 16/11/2022.

2. L'importo annuo di tale indennità è pari a:

- € 1.110,84 per il personale dell'area di vigilanza in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della L. n. 65/1986;
- € 780,30 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della sopra citata L. n. 65/1986.

3. A decorrere dal 01/04/2023, Ai sensi dell'art. 13, comma 1 del CCNL 16/11/2022, le indennità di cui al comma 2, sono incrementate di un importo pari ad € 200,00 annui lordi. Tale incremento deve essere finanziato dal bilancio e non dal fondo.

#### Art. 19 - Progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale

1. Le prestazioni di lavoro effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/92 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada, riguardano uno specifico progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale e non sono conteggiate nelle voci del fondo destinate alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario.

2. Le ore retribuite in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/92, non vengono conteggiate per il raggiungimento del tetto massimo fissato dall'art. 28.

#### Art. 20 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale

1. L'art. 208, comma 4 del D.Lgs. n. 285/92 (Nuovo codice della strada) prevede la possibilità per gli Enti Locali di destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia Municipale una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada (art. 98 del CCNL 16/11/2022), per tenere conto delle condizioni, che possono essere di particolare disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute, dei soggetti preposti al controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima.

2. In applicazione di tale disposizione legislativa, il Comune di Verbania ha istituito un Fondo di previdenza complementare a favore del personale della Polizia Municipale a tempo indeterminato, con profilo di vigilanza.

I nuovi assunti dovranno aver superato positivamente il periodo di prova.

3. Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22/01/2004, le risorse destinate a finalità

assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 4 del D.Lgs. n. 285/1992 e s.m.i., sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL 14/09/2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Le modalità attuative di detta forma di previdenza complementare sono disciplinate dal *Regolamento per la previdenza complementare per il personale di Polizia Municipale* approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 342 del 15/12/2015.

4. Il Comune di Verbania determina annualmente, con Deliberazione di Giunta Comunale, la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie da violazione del codice della strada da destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia locale.

5. Il Comando di Polizia locale provvederà ad impegnare e liquidare tali risorse sul fondo di previdenza complementare e a tutti i conseguenti adempimenti a carico dell'Ente.

#### Art. 21 - Incentivi per atti di notifica (art. 54 del CCNL 14/09/2000)

1. E' costituito un fondo per compensare l'attività di notifica svolta dai messi notificatori. Il compenso spettante al Comune è di € 5,88 per atto, che potrà essere aggiornato in seguito a modifiche normative.

2. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:

- determinazione dell'ammontare del fondo dell'anno in esame pari al 90% del totale delle entrate riscosse per rimborso spese di notifica effettuate su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;
- individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti che hanno svolto l'attività e del numero di notifiche individualmente effettuate;
- determinazione dell'incentivo individuale sulla base del numero di notifiche effettuate. Sono comunque esclusi dall'incentivo i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno avuto una valutazione della performance individuale inferiore a 200 punti.

3. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento l'ufficio Personale provvede alla quantificazione del fondo pari al 90% delle entrate complessive per proventi da notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, compreso oneri riflessi ed IRAP. Tali importi non incidono sul Fondo risorse decentrate.

#### Art. 22 - Indennità personale educativo (art. 94 del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità personale educativo, pari a € 805,67 annui, viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14/09/2000 "indennità professionale personale educativo degli asili nido" e dall'art. 6 del CCNL 05/10/2001 "indennità per il personale educativo e docente scolastico".

L'art. 31, comma 7 del CCNL 14/09/2000 ha introdotto altresì un'indennità di € 61,98 mensili per 10 mesi dell'anno scolastico.

2. A decorrere dal 01/04/2023, ai sensi dell'art. 13, comma 1 del CCNL 16/11/2022, le indennità professionali di cui al comma 1, sono incrementate di un importo pari ad € 200,00 annui lordi. Tale incremento deve essere finanziato dal bilancio e non dal fondo.

#### Art. 23 - Indennità tempo potenziato Asili Nido

1. Ai sensi dell'art. 87, comma 5 del CCNL 16/11/2022 il calendario scolastico deg

asili nido non può superare le 42 settimane. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di Ente, in sede di confronto, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività di aggiornamento professionale nell'ambito dei progetti di cui all'art. 17, comma 1, lett. a del CCNL 01/04/1999.

2. Gli incentivi economici di tali attività (tempo potenziato asili nido, settimana incentivante o centro estivo) sono quantificati in € 130,00 a settimana incentivata per educatrice, da corrispondere al termine dell'anno scolastico.

## Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 24 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati sulla base di specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

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

DR

A

DR

DR

F.

A

DR

DR

2. per il personale (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h del CCNL 16/11/2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato e della performance
fino a € 1.500	0,00%
da € 1.501 a € 3.000	6,00%
da € 3.001 a € 5.000	10,00%
da € 5.001 a € 7.000	16,00%
oltre i € 7.000	24,00%

Le eventuali economie che dovessero verificarsi, incrementano la quota del fondo del personale dell'anno successivo e saranno destinate all'incentivo per la performance del personale.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g del CCNL 16/11/2022, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

## Titolo VIII-CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

### Art. 25 - Welfare integrativo (art. 82 del CCNL 16/11/2022)

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Riguardo i punti sopra elencati devono essere predisposti specifici regolamenti.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della R.S.U. potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

3. Entro febbraio di ogni anno, l'ufficio Personale invierà via e-mail a tutti i dipendenti la *Carta dei servizi del Lavoratore* aggiornata contenente l'elenco completo

delle forme di welfare offerte dall'amministrazione alle quali il dipendente può accedere.

## TITOLO IX – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO E ALLE FERIE

### Art. 26 – Reperibilità (art 24 CCNL 21/05/2018)

1. Si adotta l'istituzione della reperibilità per il settore Polizia Locale, il settore Efficiamento Energetico (per gli operai addetti alle manutenzioni), il settore Transizione Ecologica (per gli operai addetti al verde), il settore Transizione Digitale e l'ufficio Stato Civile, negli importi e alle condizioni previste dal CCNL.

2. Per il settore Efficiamento Energetico l'indennità per il servizio di pronta reperibilità viene aumentata di 1 euro ovvero pari a € 11,33 per 12 ore al giorno.

### Art. 27 – Turnazioni (art.30 CCNL 16/11/2022)

1. Si adotta l'istituzione della turnazione per il servizio di Polizia Locale.

### Art. 28 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL del 16/11/2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lett. c del CCNL 16/11/2022, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale.

2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

### Art. 29 – Lavoro Straordinario (art. 32 del CCNL 16/11/2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e limitate e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 01/04/1999.

2. Fermo restando quanto indicato nel comma 1, nei contratti part-time è ammesso il lavoro supplementare nella misura massima del 10% delle ore di lavoro mensili concordate.

3. Nel conteggio delle ore di straordinario di ogni singolo dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario espressamente autorizzate dal Dirigente.

Le ore accantonate, possono essere richieste da ciascun lavoratore sia come recupero, compatibilmente con le esigenze di servizio, sia sotto forma di retribuzione su autorizzazione del Dirigente.

In quest'ultimo caso, la richiesta di pagamento delle ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzata dal Dirigente, deve pervenire all'Ufficio Personale entro il

giorno 10 del mese successivo a quello della prestazione straordinaria.  
Qualora la richiesta di pagamento non pervenga all'Ufficio Personale entro tale termine, le relative ore di lavoro straordinario potranno essere unicamente recuperate.

4. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo art. 12.

5. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è previsto annualmente dalla contrattazione decentrata. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

6. Le risorse di cui al comma 4, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, quali ad esempio il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali quali calamità naturali e di protezione civile (per le quali è previsto dalla legge uno specifico finanziamento), nonché gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi ISTAT in applicazione all'art. 70 ter comma 1 del CCNL 21/05/2018. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b del CCNL 16/11/2022, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

8. La maggiorazione di cui al comma 6 è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

9. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

10. Le parti concordano nell'avviare tutte le possibili azioni di riduzione stabile e progressiva del ricorso a lavoro straordinario, destinando i conseguenti risparmi del Fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario (che si configurano quali risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento) ad incremento dell'incentivo per la performance del personale.

11. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni.

**Art. 30 - Banca delle ore**  
**(art. 33 del CCNL 16/11/2022)**

1. Si istituisce nell'Ente la *Banca delle Ore* con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto della *Banca delle Ore* confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da recuperare entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio o grave esigenza personale (esempio: grave malattia che prevede un periodo di lunga guarigione) che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario retribuito è fissato aziendaliamente in 70 ore annuali. A fronte di specifiche esigenze, motivate dal singolo Dirigente con apposita nota indirizzata all'ufficio Personale, alle OO.SS. e all'R.S.U., tale tetto massimo individuale può essere incrementato sino ad un massimo di 85 ore. Al dipendente, entro il 31/01 dell'anno di riferimento, dovrà essere comunicato il numero di ore di straordinario retribuibili e recuperabili.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, a fine anno, le risorse non spese per il pagamento dello straordinario prestato sono destinate ad incrementare l'incentivo per la produttività del personale dell'anno in cui si sono presentati i risparmi.

5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

6. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. e della R.S.U. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

7. Con cadenza mensile verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella *Banca delle Ore*, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

8. Non sono permesse prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite annuo previsto, complessivamente e individualmente.

#### Art. 31 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 del CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, Polizia Locale, etc.).

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto al seguente orario di lavoro:

- lunedì, martedì e giovedì: dalle 8.00 alle 12.30 - dalle 13.30 alle 17.20 per un totale di 8.20 ore giornaliere dovute;
- mercoledì e venerdì: dalle 8.00 alle 13.30 per un totale di 5.30 ore giornaliere dovute.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale nelle seguenti fasce orarie:

- lunedì, martedì e giovedì: dalle 8.30 alle 12.00 - dalle 14.00 alle 16.20;
- mercoledì e venerdì: dalle 8.30 alle 13.00.

La flessibilità di cui sopra è estesa anche ai dipendenti con orario particolare.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente nello stesso mese, secondo le modalità e i tempi concordati con il Dirigente/responsabile del Settore.

DG

A

Bl. SW  
201







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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16/11/2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 32 - Servizio Mensa e Buoni Pasto**  
**(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Possono percepire il buono pasto sostitutivo al servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a 30 minuti e massimo di 2 ore; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

3. Ai sensi dell'art. 35, comma 10 del CCNL 16/11/2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile;
- personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
- personale dell'area strade e segnaletica stradale;
- personale all'area scolastica ed educativi;
- addetti ai servizi bibliotecari.

4. Sono fatti salvi gli accordi in atto.

**Art. 33 - Ferie**  
**(art. 38 del CCNL 16/11/2022)**

1. L'art. 38, comma 15 del CCNL 16/11/2022 evidenzia che in caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

2. Per i dipendenti che per loro attività lavorativa devono rispettare il calendario scolastico (Asili Nido e Pubblica Istruzione) le ferie dell'anno precedente vanno sempre smaltite entro luglio dell'anno corrente.

## Art. 34 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni;
- b) le 4 giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

OG

AR

SM/L

CF

BE ry BL - 201  
R:

# Titolo X-DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

## Art. 35 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

1. Per quanto riguarda la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL 16/11/2022.

2. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022 le Elevate Qualificazioni sono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale che richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Tali incarichi, possono essere affidati esclusivamente a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione sulla base e per effetto di un incarico a termine in base a quanto definito nell'*Regolamento per la valorizzazione delle Elevate Qualificazioni* che verrà approvato con Deliberazione di Giunta Comunale.

3. L'ufficio Personale dovrà inviare per conoscenza alle OO.SS. e all'R.S.U. gli atti di nomina e gli atti di revoca di incarico di Elevata Qualificazione entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione dell'atto.

## Art. 36 - Retribuzione di posizione e di risultato per le Elevate Qualificazioni (art. 7, comma 4, lett. v, CCNL 16/11/2022)

1. Per quanto riguarda la Retribuzione posizione e di risultato per le Elevate Qualificazioni si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL 16/11/2022.

2. Come indicato dal CCNL il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è composto da:

- retribuzione di posizione, che varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione;
- retribuzione di risultato corrispondente ad una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel l'apposita Sezione del PIAO, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3. Al lavoratore già titolare di Elevata Qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, è attribuito per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura potrà variare

dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di Elevata qualificazione oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli esiti della valutazione di performance individuale.

L'importo della retribuzione di posizione viene ridotto proporzionalmente tra tutti i titolari di Elevata Qualificazione in funzione dell'importo complessivo del fondo destinato agli incarichi di Elevata Qualificazione.

4. I risultati delle attività svolte dai titolari di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri predeterminati dalla *Scheda individuale di valutazione della performance* (ALLEGATO A).

La retribuzione di risultato può infatti essere corrisposta solo a seguito della necessaria valutazione, sulla base del livello qualitativo e quantitativo degli obiettivi raggiunti

5. Il Punteggio di performance raggiunto della E.Q. deve essere misurabile nella proporzionalità del punteggio di performance medio raggiunto dal Settore di competenza della E.Q. stessa e tenere conto favorevolmente del tempo straordinario oltre al normale orario lavorativo dedicato dalla E.Q. per svolgere il proprio incarico.

6. La retribuzione di risultato verrà quantificata proporzionalmente ai seguenti valori in base al punteggio totale ottenuto nella *Scheda individuale di valutazione della performance* (ALLEGATO A):

- punteggio minimo performance: 100 → retribuzione di risultato minima: (pari al 5% della retribuzione di posizione)
- punteggio massimo performance: 500 → retribuzione di risultato massima: (pari al 25% della retribuzione di posizione)

## TITOLO XII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

### Art. 37 - Eccedenza di Personale

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

## Titolo XI - DISCIPLINE PARTICOLARI

### Art. 38 - Lavoro agile (art. 63, 64, 66 del CCNL 16/11/2022)

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, con le precisazioni di cui all'art 64 del CCNL 16/11/2022.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 16/11/2022, l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori

in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16/11/2022, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

4. Al lavoro agile di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 del CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 39 - Lavoro da remoto** **(art. 68 del CCNL 16/11/2022)**

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato secondo quanto sancito dall'art. 68 del CCNL 16/11/2022.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 16/11/2022, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 01/08/2018 l'Amministrazione ha adottato un regolamento per il lavoro da remoto con vincolo di tempo, con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi.

3. Il lavoro da remoto di cui al comma 1, realizzabile con l'ausilio di idonei dispositivi tecnologici propri o messi a disposizione dall'amministrazione, può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di co working o i centri satellite.

4. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

5. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 del CCNL 16/11/2022 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

#### **Art. 40 - Innovazioni tecnologiche e formazione**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del

cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b) assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo;
- f) formare il personale che usufruisce di lavoro da remoto e agile all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto e agile.

3. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel comma 3, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente e favorire:

- la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008;
- una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e, dall'altro, a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da

conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13 del CCNL 16/11/2022.

6. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

7. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

8. Per gli operatori degli asili nido ad inizio anno scolastico dovranno essere programmate almeno 4 giornate di aggiornamento professionale.

9. Il dipendente, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

#### Art. 41 - Misure in materia di salute, prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m del CCNL 16/11/2022)

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 81 del 09/04/2008, recante l'attuazione dell'art. 1 della L. n. 123 del 03/08/2007, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi (ad esempio, il rischio legato ai danni da calore e il rischio di infortunio connesso alle temperature sia in ambiente esterno che in ambiente interno).

3. In accordo e con la collaborazione del R.L.S. e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.

4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

5. La Commissione Paritetica si assume il compito di fornire le linee guida e i criteri per l'individuazione di tutte le misure necessarie a tutelare la salute dei lavoratori e la sicurezza del lavoro.

#### Art. 42 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. n. 183 del 04/11/2010.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Verbania, è stato costituito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 05/03/2012.

2. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha sede presso la sede dell'Ente.

3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del C.U.G., al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, è stato costituito un unico C.U.G. che include rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Dirigente e non Dirigente).

Il C.U.G. ha composizione paritetica e con Determinazione del Dirigente del Personale vengono nominati i componenti rappresentanti dell'Amministrazione e il Presidente; le OO.SS. rappresentative individuano, per pari numero, gli altri componenti. Contestualmente, per ciascun componente devono essere nominati i relativi supplenti.

4. A titolo esemplificativo, il C.U.G. esercita i compiti di seguito seguenti indicati:

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotterà quanto prima un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta. Per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

### Art. 43 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la R.S.U. si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla L. n. 675/96 successive modificazioni e il Regolamento U.E. n. 679/2016.

Handwritten signatures in blue ink: DG, rg, Bd, Pi, Sr L, and others.



# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## IMPORTI DA FONDO DECENTRATO ANNO 2023

Riferimento art. CCDI 2023-25	Voce	Importo	
Art. 12 - Attribuzione dei compensi correlati alla performance	Importo minimo fondo performance individuale e collettiva	€ 105.000,00	
Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree	Importo massimo fondo progressioni per ogni area	Operatori esperti	€ 0,00
		Istruttori	€ 10.000,00
		Funzionari ed E.Q.	€ 8.000,00
Art. 15 - Indennità per Specifiche Responsabilità	Importo massimo fondo Indennità specifiche responsabilità	Art. 15 comma 1	€ 22.700,00
		Art. 15 comma 3	€ 4.550,00
Art. 17 - Indennità di funzione Polizia locale	Importo massimo fondo Indennità di funzioni Polizia Locale	€ 3.500,00	
Art. 25 - Welfare integrativo (*)	Buoni Welfare 2023	€ 42.000,00	
Art. 29 - Lavoro Straordinario	Importo massimo fondo Compensi relativi al lavoro straordinario	€ 30.000,00	
Art. 36 - Retribuzione di posizione e di risultato per le Elevate Qualificazioni	Importo massimo fondo Elevate Qualificazioni	€ 175.713,86	

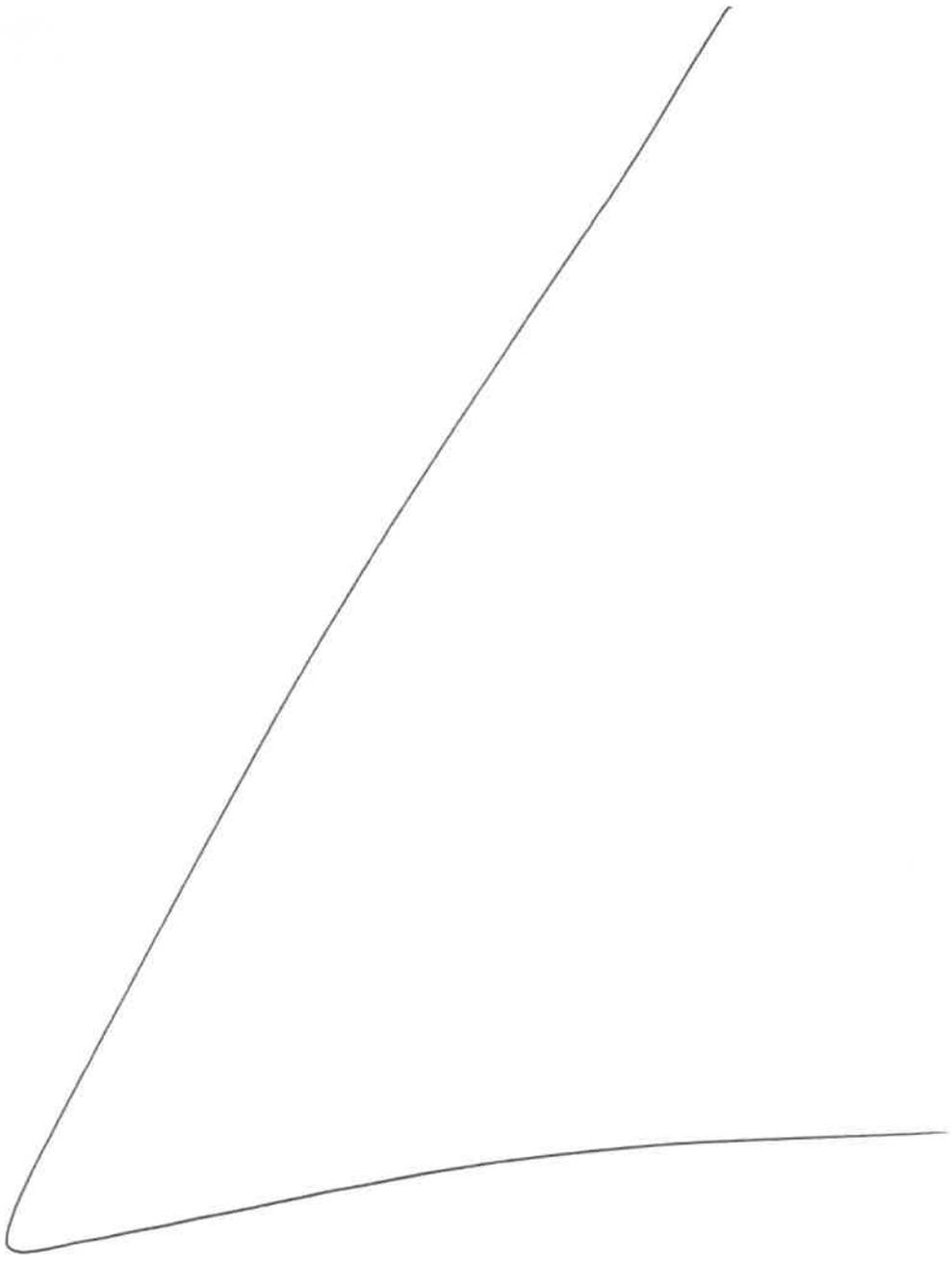
(\*) importo da dividere in parti uguali tra tutti i dipendenti in forza all'Ente, con contratto a tempo indeterminato, alla data di stipula del CCDI 2023.

## IMPORTI DA BILANCIO ANNO 2023

Riferimento art. CCDI 2023-25	Voce	Importo
Art. 25 - Welfare integrativo	Borse di studio ai figli meritevoli dei dipendenti, anno scolastico ed accademico 2022/2023: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 borse di studio del valore di € 300,00 ognuna rivolto agli studenti della scuola secondaria di secondo grado</li> <li>• 4 borse di studio del valore di € 900,00 ognuna rivolto agli studenti dell'università</li> </ul>	€ 6.000,00

DA  
 89/2  
 BA  
 P  
 AF  
 ER

AJ



## Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta – personale area Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

**Legenda: Indice di valutazione (da 1 a 5)**

- 1 = Ampiamente migliorabile / Non sufficiente
- 2 = Soddisfacente / Appena sufficiente
- 3 = Più che soddisfacente / Più che sufficiente
- 4 = Buono / In linea con le attese
- 5 = Ottimo / Oltre le attese

Anno di valutazione	
Nominativo del valutato	
Settore	
Posizione ricoperta	
Nominativo del valutatore	
Posizione ricoperta	

Ambito	Criteri di selezione opzione	Peso opzione		Note
		(A)	(B)	
Risultati 30 punti	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo.	10	0	
	La valutazione si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro: attenzione alla razionalizzazione delle procedure; introduzione/uso delle tecnologie	20	0	
Impegno 10 punti	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	5	0	
	Auto formazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative; applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale. Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati; risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile; distrazioni/pause	5	0	
Iniziativa 15 punti	Atteggiamiento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale. Capacità di analisi delle criticità e risoluzione dei problemi; ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative	15	0	





<b>Programmazione e autonomia</b> 15 punti	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità; elasticità nella gestione degli orari; capacità di elaborare soluzioni adeguate Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente. Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria; autocontrollo nelle situazioni critiche	5	0
<b>Relazioni e collaborazione</b> 15 punti	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo. Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva); gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna e/o altri settori. Capacità di recepire le istanze dell'utenza; gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); precisione/complettezza/esaustività nelle risposte	10	0
<b>Responsabilità del ruolo</b> 15 punti	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate. Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo; qualità dei risultati raggiunti (lacune/errori/vizi); disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze; cura ed efficienza nell'utilizzo delle attrezzature a disposizione	15	0
<b>Valutazione Complessiva</b>		100	0
<b>Percent. impiego</b>		Percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno.	100%
<b>Punteggio finale per calcolo performance</b>		0	0

<b>Osservazioni da parte del valutatore</b>	
<b>Osservazioni da parte del valutato</b>	

firma del valutatore

data

firma del valutato

<b>Programmazione e autonomia</b> 10 punti	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità; elasticità nella gestione degli orari; capacità di elaborare soluzioni adeguate Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente. Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria; autocontrollo nelle situazioni critiche	5	0
<b>Relazioni e collaborazione</b> 35 punti	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo. Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva); gestione delle relazioni (ascolto/cortesial/correttezza); attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna e/o altri settori. Capacità di recepire le istanze dell'utenza; gestione delle relazioni (ascolto/cortesial/correttezza); precisione/complettezza/esaustività nelle risposte	15	0
<b>Responsabilità del ruolo</b> 15 punti	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate. Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo; qualità dei risultati raggiunti (lacune/errori/vizi); disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze; cura ed efficienza nell'utilizzo delle attrezzature a disposizione	15	0
<b>Valutazione Complessiva</b>		100	0
<b>Percent. impiego</b>	Percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno.	100%	
<b>Punteggio finale per calcolo performance</b>		0	0

<b>Osservazioni da parte del valutatore</b>	
<b>Osservazioni da parte del valutato</b>	

firma del valutatore

[Redacted signature area]

data

[Redacted date area]

firma del valutato

[Redacted signature area]










## Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta – personale area Operatori esperti

Anno di valutazione	
Nominativo del valutato	
Settore	
Posizione ricoperta	
Nominativo del valutatore	
Posizione ricoperta	

**Legenda: Indice di valutazione (da 1 a 5)**

- 1 = Ampiamente migliorabile / Non sufficiente
- 2 = Soddisfacente / Appena sufficiente
- 3 = Più che soddisfacente / Più che sufficiente
- 4 = Buono / In linea con le attese
- 5 = Ottimo / Oltre le attese

Ambito	Criteri di selezione opzione	Peso opzione (A)	Opzione (B)	Totale (A x B)	Note
Risultati 20 punti	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo.	10		0	
	La valutazione si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro; attenzione alla razionalizzazione delle procedure: introduzione/uso delle tecnologie	10		0	
Impegno 15 punti	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	5		0	
	Auto formazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative; applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale. Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati; risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile; distrazioni/pause	10		0	
Iniziativa 5 punti	Atteggiamnto propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale.	5		0	
	Capacità di analisi delle criticità e risoluzione dei problemi; ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative				

DC  
 Pi  
 SKL  
 SKL  
 SKL  
 SKL  
 SKL

## Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta – personale area Istruttori

**Legenda: Indice di valutazione (da 1 a 5)**

- 1 = Ampiamente migliorabile / Non sufficiente
- 2 = Soddisfacente / Appena sufficiente
- 3 = Più che soddisfacente / Più che sufficiente
- 4 = Buono / In linea con le attese
- 5 = Ottimo / Oltre le attese

Anno di valutazione	
Nominativo del valutato	
Settore	
Posizione ricoperta	
Nominativo del valutatore	
Posizione ricoperta	

Ambito	Criteri di selezione opzione	Peso opzione (A)	Opzione (B)	Totale (A x B)	Note
<b>Risultati 25 punti</b>	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. La valutazione si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro; attenzione alla razionalizzazione delle procedure; introduzione/uso delle tecnologie	10		0	
<b>Impegno 15 punti</b>	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta. Auto formazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative; applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale. Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati; risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile; distrazioni/pause	5		0	
<b>Iniziativa 10 punti</b>	Atteggimento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale. Capacità di analisi delle criticità e risoluzione dei problemi; ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative	10		0	









<b>Programmazione e autonomia 15 punti</b>	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità; elasticità nella gestione degli orari; capacità di elaborare soluzioni adeguate Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente. Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria; autocontrollo nelle situazioni critiche	10	0
<b>Relazioni e collaborazione 20 punti</b>	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo. Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva); gestione delle relazioni (ascolto/cortesial/correttezza); attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna e/o altri settori. Capacità di recepire le istanze dell'utenza; gestione delle relazioni (ascolto/cortesial/correttezza); precisione/complettezza/esaustività nelle risposte	10	0
<b>Responsabilità del ruolo 15 punti</b>	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate. Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo; qualità dei risultati raggiunti (lacune/errori/vizi); disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze; cura ed efficienza nell'utilizzo delle attrezzature a disposizione	15	0
<b>Percent. impiego</b>	Percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno.	100	100%
<b>Valutazione Complessiva</b>		<b>100</b>	<b>0</b>
<b>Punteggio finale per calcolo performance</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Osservazioni da parte del valutatore</b>	
<b>Osservazioni da parte del valutato</b>	

firma del valutatore

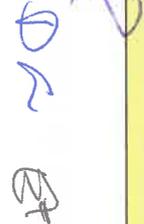
[Redacted signature area]

data

[Redacted date area]

firma del valutato

[Redacted signature area]




**Scheda di conferimento dell'indennità di  
funzione Polizia Locale  
art. 17 CCDI 2023-25 (art. 97 CCNL 16/11/2022)**

<b>Data inizio</b>		<b>Data fine</b>	
<b>Nominativo</b>			
<b>Ufficio</b>	Polizia Locale - aree di sosta		
<b>Specifiche mansioni per il quale viene assegnata l'indennità</b>			

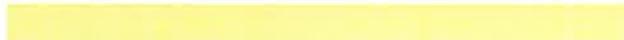
Fattori di valutazione	Livelli di specificazione dei fattori di valutazione	Graduazione dei pesi ai fini dell'attribuzione del punteggio	
		Punteggio valido	Punteggio assegnato
Grado di Complessità	a. consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione (sia entrate che uscite)	40	
	nessuna	0	
	fino a € 50.000	20	
	oltre € 50.000	40	
	b. complessità di gestione	50	
	complessità delle problematiche e delle attività da gestire	da 0 a 50	
Complessità direzionali organizzative	c. numero personale gestito	40	
	0	0	
	da 1 a 6	20	
	oltre 6	40	
	d. complessità organizzativa	50	
	livello di progettualità multidisciplinare (tecnica, normativa, regolamentare, di innovazione, di organizzazione)	da 0 a 50	
Responsabilità e grado rivestito	e. assunzione di responsabilità	20	
	assunzione di responsabilità connesse a procedure/procedimenti complesse/i richieste dal ruolo	da 0 a 20	
	f. competenze afferenti al ruolo	20	
	ampiezza delle conoscenze necessarie per lo svolgimento dei compiti e frequenza delle azioni di aggiornamento necessarie allo svolgimento del ruolo	da 0 a 20	
	g. unicità e valenza strategica	20	
	grado di unicità e valenza strategica della posizione all'interno dell'ente	da 0 a 20	
	h. grado rivestito	35	
	Agente	5	
	Agente scelto	10	
	Assistente	15	
Assistente scelto	20		
Sovrintendente	25		

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

Peculiarità del territorio/ organizzative	Ispettore	30	
	Commissario	35	
	<b>i. ricadute interne o esterne</b>	40	
	ricadute su altre realtà interne ed esterne delle attività del ruolo	da 0 a 40	
	<b>l. relazioni funzionali</b>	40	
	collaborazione con altri soggetti interni/esterni necessarie per lo svolgimento del ruolo	da 0 a 40	
<b>m. eterogeneità dell'utenza</b>		20	
	eterogeneità dell'utenza con cui ha contatto la posizione e frequenza dei contatti	da 0 a 20	
Area di appartenenza	Operatori, Operatori Esperto o Istruttori (+ 0,00%)	0	
	Funzionari senza incarichi di Elevate Qualificazioni (+ 33,33%)	1	
<b>Aumento punteggio percentuale</b>			<b>+ 0,00%</b>

		<b>Punteggio finale</b>	<b>0</b>
Percent. impiego	Percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno		<b>100%</b>
	Unità di calcolo retribuzione di posizione		<b>#RIF!</b>
	<b>Importo retribuzione di indennità funzione Polizia Locale</b>		<b>€ 0,00</b>

firma del dirigente



data



firma dell'incaricato





punteggio minimo: 75  
 punteggio massimo: 500  
 retribuzione minima: € 600,00  
 retribuzione massima: € 4.000,00

**Scheda di conferimento dell'indennità per  
specifiche responsabilità  
art. 13 CCDI 2023-25 (art. 84 CCNL 16/11/2022)**

<b>Data inizio</b>		<b>Data fine</b>	
<b>Nominativo</b>			
<b>Ufficio</b>			
<b>Specifiche mansioni per il quale viene assegnata l'indennità</b>			

Fattori di valutazione	Livelli di specificazione dei fattori di valutazione	Graduazione dei pesi ai fini dell'attribuzione del punteggio		
		Punteggio valido	Punteggio assegnato	
Compl. Organiz.	a. settore non presidiato da E.Q.	35		
	servizio presidiato da E.Q.	0		
	servizio non presidiato da E.Q.	35		
Complessità in relazione Ai procedimenti e all'autonomia	<b>b. complessità dei procedimenti gestiti</b>	<b>170</b>		
	si attribuisce ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi	anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	da 0 a 50	
		anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (con istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)	da 51 a 100	
		e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile	da 101 a 170	

*[Handwritten signatures and initials]*

<b>c. alto livello di autonomia</b>		<b>170</b>	
livello di autonomia	modesto - il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore di riferimento	da 0 a 50	
	buono - il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	da 51 a 100	
	elevato - tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	da 101 a 170	

<b>Area di appartenenza</b>	Operatori, Operatori Esperto o Istruttori (+ 0,00%)	0	
	Funzionari senza incarichi di Elevate Qualificazioni (+ 33,33%)	1	
<b>Aumento punteggio percentuale</b>			<b>+ 0,00%</b>

		<b>Punteggio finale</b>	<b>0</b>
<b>Percent. impiego</b>	Percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno		<b>100%</b>
	Unità di calcolo retribuzione di posizione		<b>#RIF!</b>
	<b>Importo retribuzione di indennità specifiche responsabilità</b>		<b>€ 0,00</b>

firma del dirigente

[Redacted signature area]

data

[Redacted date area]

firma dell'incaricato

[Redacted signature area]

punteggio minimo: 75  
 punteggio massimo: 500  
 retribuzione minima: € 600,00  
 retribuzione massima: € 4.000,00

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters 'DR' and various illegible signatures.

[Redacted signature]



## CITTA' DI VERBANIA

(Provincia del Verbano - Cusio - Ossola)

### Verbale del Collegio dei Revisori dei conti N. 73\_21-24 del 07 dicembre 2023

Oggi sette dicembre duemilaventitre (07/12/2023) il Collegio dei Revisori dei conti della Città di Verbania nelle persone dei Signori:

Dott. Robert Braga – Presidente;

Dott.ssa Maria Luisa D'Addio – Componente;

Dott. Giovanni Bosticco – Componente;

collegato in videoconferenza, procede alla stesura del seguente verbale avente ad oggetto: "Parere relativo al Contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 - **ACCORDO CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2023** del personale non dirigente e certificazione relativa al fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente 2022".

\*\*\*\*\*

Il collegio ha esaminato le risultanze dell'IPOTESI di Accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2023 sottoscritto dalle parti in data 14 novembre 2023 e la relativa Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria.

Visti:

- gli artt. 40 e 40bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 8 "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure" del CCNL 16.11.2022;
- la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012
- l'ipotesi di Accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2023 personale non dirigente, sottoscritto dalle delegazione trattante di parte pubblica, dalla delegazione di parte sindacale e dalle RSU, in data 14 novembre 2023;
- la Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria relative accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2023 personale non dirigente e la Relazione Tecnico-Finanziaria aggiornata con la revisione delle economie derivanti del fondo risorse decentrate anno 2022 da riportare nel fondo anno 2023;
- la delibera di Giunta Comunale n. 370 del 7/11/2019 di nomina della delegazione trattante di parte datoriale e successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 306 del 21/11/2020;
- la delibera di Giunta Comunale n. 499 del 30/11/23 relativa alla integrazione della parte variabile del fondo risorse decentrate anno 2023 ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022;

Verificati:

- la compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto sottoscritta il 14 novembre 2023 con i vincoli di bilancio;
- la correttezza dell'applicazione dell'art. 9 c. 2bis del D.L. n. 78/2010 relativamente al consolidamento della decurtazione del fondo anni precedenti (art. 1, comma 456 della L. 147/2013 risultante pari ad € 21.612,98);

- la correttezza dell'applicazione dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i, relativamente alla decurtazione del fondo 2021 rispetto a quello del 2016;
- la coerenza e la correttezza della compilazione delle sezioni e voci della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- la correttezza e la compatibilità con le norme di legge e della contrattazione collettiva nazionale, in particolare con quelle che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sulla negoziabilità dei singoli istituti, sia per quanto riguarda la costituzione del fondo per il trattamento accessorio sia per quanto riguarda tutte le norme dell'ipotesi di contratto 14/11/2023;
- che lo stanziamento delle risorse per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance in materia di merito e primi applicabili agli enti locali secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009;

Dall'analisi della documentazione si rileva un previsto fondo complessivo ammontante a € 1.034.500,01 costituito per € 578.808,69 da risorse fisse (al netto del fondo destinato all'indennità di posizione e risultato degli incarichi per le elevate qualificazioni EQ ex PO pari a complessivi € 175.713,86) e per € 346.882,40 da risorse variabili (al netto della quota di € 2.206,22 dell'incremento dello 0,22 destinato al fondo destinato delle elevate qualificazioni). Le decurtazioni del fondo ammontano a complessivi € 69.111,22, di cui € 21.612,98 per decurtazione permanente del fondo, ai sensi dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013, ed € 47.498,24 per decurtazione per garantire il rispetto tetto fondo 2016 - D.Lgs. 75/2017. Al netto delle decurtazioni, il fondo ammonta quindi a complessivi € 856.579,87; considerando le risorse destinate all'indennità di risultato e posizioni degli incarichi per le elevate qualificazioni ex PO, pari a € 177.920,14, il totale generale risulta di € 1.034.500,01.

Tutto ciò premesso il Collegio esprime il proprio

#### PARERE FAVOREVOLE

- sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contrattazione collettiva integrativa 2023 personale non dirigente con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura fissa e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- sulla Relazione illustrativa e sulla Relazione tecnico-finanziaria del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023 del personale non dirigente anche con riferimento alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023 in riferimento al trattamento accessorio del personale non dirigente.

La riunione termina a previa redazione, lettura e unanime approvazione del presente verbale.

Dott. Robert Braga

Firmato digitalmente da: ROBERT BRAGA  
Luogo: Novara  
Data: 07/12/2023 09:08:13

Dott. Giovanni Bosticco

Firmato digitalmente da: BOSTICCO GIOVANNI  
Luogo: Alba  
Data: 07/12/2023 18:52:51

Dott.ssa Maria Luisa D'Addio

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "DC", "AF", "SKH", "DL", "S", and "elt".

# Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023

### RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

#### Modulo1:

#### Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Disposizione	Descrizione	Importo risorse stabili	
<b>RISORSE STABILI</b> Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018	1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivii. 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art.67 comma 2 del CCNL 2016-2018		
<b>SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2019-2021</b>			
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67, COMMA 1 CCNL 21/05/2018	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.	557.176,01	0,00
	Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.	-175.713,86	-
<b>INCREMENTI DEL FONDO</b>			
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A, CCNL 21/05/2018	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	15.558,40	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022;- ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	12.439,19	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA C	c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	122.708,30	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA D	d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	0,00	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA E	e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	0,00	0,00

DC

BZ

SP LK

BR

fi d

eth

ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA F	f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;					0,00	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA G	g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;					0,00	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA H e COMMA 5 LETTERA A	h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;					0,00	0,00
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022	Euro 84.50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021)					15.210,00	
art. 79, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale						
art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022)					14.049,88	
art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022	Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale)					17.380,77	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>						<b>578.808,69</b>	<b>0,00</b>

### Sezione II - RISORSE VARIABILI

Disposizione	Descrizione	Importo risorse variabili
<b>RISORSE VARIABILI</b> Articolo 79 comma 2 CCNL 2019-2021 (ex art. 67, comma 3 del CCNL 2016-2018)	3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno;	
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA A, CCNL 21/05/2018	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA B	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;	0,00
	- Incentivi Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR)	0,00
	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018) - Incentivi per le funzioni tecniche	50.000,00
	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000 - Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente	45.000,00
	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT - Compensi ISTAT	3.000,00
	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	5.000,00

art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D	d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RLA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;					0,00	2.096,91
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA F	f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria;					0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA G	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;					0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA I e COMMA 5 LETTERA B	i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di <b>mantenimento</b> , definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).					0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA J e COMMI 8 e 9	j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;					0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA K	k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.					0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA H e COMMA 4	h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del <b>comma 4</b> - In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	MS 1997	€	-	1,20%	0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche commesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio ne sussista la capacità di spesa; in tale ambito sono comprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022					0,00	61.860,00
art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;					0,00	96.024,90
art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022	Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c). CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021					0,00	10.932,15
	<b>Quota per PO</b>						<b>-2.206,28</b>
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	Quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 (Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018);					0,00	30.420,00
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	Quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota fondo 0,22% monte salari 2018)					0,00	10.932,15
Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023	Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016					0,00	0,00
						0,00	0,00

ARTICOLO 68 COMMA 1 CCNL 2016-2018	<i>Economie fondo anno precedente</i>					33.822,57
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>					<b>0,00</b>	<b>346.882,40</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>						<b>925.691,09</b>

Sezione III - (eventuali) DECURTAZIONI DEL FONDO EFFETTUATE IN OTTEMPERANZA A SPECIFICI DISPOSTI CHE NE LIMITANO LA DIMENSIONE			
Decurtazione Fondo permanente ai sensi dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013	fissa	16.273,67	21.612,98
	variabile	5.339,31	
Decurtazione Fondo D.Lgs. 75/2017 per rispetto tetto fondo 2016			47.498,24
Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014			0,00
<b>TOTALE GENERALE</b>			<b>856.579,87</b>
<p>La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate nonché delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL del 21.5.2018 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale determinato per l'anno 2016</p>			

DC

B7  
A

87/ L go Ad

lll

8

Li

**Sezione IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

**A) Fondo tendenziale**

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	754.522,55	
di cui Fondo Posizioni organizzative	€	175.713,86	
Totale risorse stabili	€	<b>578.808,69</b>	
Risorse variabili	€	349.088,68	
di cui Fondo Posizioni organizzative	€	2.206,28	
Totale risorse variabili	€	<b>346.882,40</b>	
<b>Totale Fondo tendenziale</b>			<b>€ 925.691,09</b>

**B) decurtazione del Fondo tendenziale**

Decurtazione parte fissa consolidata	€	16.273,67	
Decurtazione parte variabile consolidata	€	5.339,31	
<b>Totale decurtazioni permanenti del Fondo</b>	€		<b>21.612,98</b>
Decurtazione art. 1 c. 236 della L. n. 2018/2015	€	<b>47.498,24</b>	
<b>Totale decurtazioni di cui all'art. 1 c. 236 L. n. 208/2015</b>	€		<b>47.498,24</b>

**C) Fondo sottoposto a certificazione**

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	685.411,33	
di cui Fondo Posizioni organizzative	€	175.713,86	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto del Fondo PO	€	<b>509.697,47</b>	
Risorse variabili	€	349.088,68	
di cui Fondo Posizioni organizzative	€	2.206,28	
Risorse variabili aventi al netto del Fondo PO	€	<b>346.882,40</b>	

**Totale Fondo** € **856.579,87**

**Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014** € -

**Totale Fondo sottoposto a certificazione** € **856.579,87**

**Sezione V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Po € 177.920,14  
 Totale € 1.034.500,01

D G  
 A  
 SP/L  
 BL  
 mer  
 R

A

## Modulo 2:

### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART.68 C. 1 del CCNL 2016-2018 ora ART.80 CCNL 2019-2021	
Indennità di comparto quota carico Fondo	87.000,00
Progressioni orizzontali storiche	328.000,00
Posizioni organizzative	
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	9.500,00
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	4.000,00
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE</b>	<b>428.500,00</b>

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 2 del CCNL 2016-2018 ora ART.80 CCNL 2019	
a) premi correlati alla performance organizzativa (30%);	€ 31.500,00
b) premi correlati alla performance individuale (70%);	€ 73.500,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	€ 41.869,87
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	€ 75.600,00
e) Indennità di responsabilità/professionalità	27.250,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies;	3.500,00
Compensi ISTAT / Incentivi anagrafe ANPR	3.000,00
Progressioni orizzontali	18.000,00
Progettazione / Funzioni tecniche	50.000,00
Liquidazione sentenze favorevoli per l'ente	45.000,00
Incentivo Entrate	5.000,00
Altri istituti non compresi fra i precedenti	€ 11.860,00
Welfare integrativo da contratto decentrato	€ 42.000,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>428.079,87</b>

Sezione III - (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	
Risorse ancora da contrattare	-
Acc.to art. 37, comma 7, CCNL 22.1.2004 (alte professionalità)	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>	<b>-</b>

Sezione IV - DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	428.500,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	428.079,87
Destinazioni ancora da regolare	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>856.579,87</b>

<b>Posizioni organizzative e alta professionalità</b>	<b>177.920,14</b>
---	-------------------

**TOTALE 1.034.500,01**

### Sezione V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

### Sezione VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

Rispetto dei seguenti vincoli, di carattere generale:

- 1) copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- 2) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, inteso, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è pertanto correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza;
- 3) rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali.

4) l'ultimo periodo del comma 2 del D.L. n. 34/2019 dispone: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 " (decorrenza dal 20/04/2020 ), pertanto a fine anno verrà determinato l'importo relativo alla costituzione definitiva del fondo. Considerato che tale importo non inciderà in modo significativo sulla costituzione del fondo 2022 , le parti concordano che per effetto delle eventuali movimentazioni del personale l'incremento o il decremento del fondo sarà imputato alla voce che remunera la valutazione della performance.

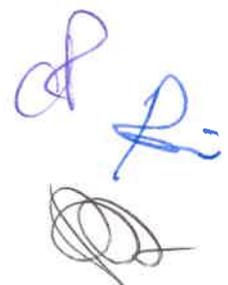
Verbania, 10 novembre 2023

La Delegazione Trattante di parte Pubblica



Il Dirigente del Servizio Finanziario e Personale

dott.ssa Raffaella Rizzato



### Modulo 3:

### Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del FONDO ANNO 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2022.**

COSTITUZIONE DEL FONDO		Fondo 2023	Fondo 2022	Diff. 2023-2022	(per memoria) 2010
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>					
<b>Risorse storiche</b>					
Unico importo consolidato anno 2003		435.767,42	435.767,42	-	435.767,42
<b>Incrementi contrattuali</b>					
CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 1		30.576,58	30.576,58	-	30.576,58
CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 2		24.658,53	24.658,53	-	24.658,53
CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 7		9.863,42	9.863,42	-	9.863,42
CCNL 9.5.2006 art. 4, comma 1		24.601,02	24.601,02	-	24.601,02
CCNL 11.4.2008 art. 8		31.709,04	31.709,04	-	31.709,04
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>					
RIA personale cessato a decorrere dal 01.01.2003		122.708,30	119.477,28	3.231,02	65.088,24
Rideterminazione Fondo per progressioni storiche (dich. Cong. 14 CCNL 02-05 e 1CCNL 08-09)		-	-	-	10.126,06
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A, CCNL 21/05/2018		15.558,40	15.558,40	-	-
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022;- ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B		12.439,19	12.439,19	-	-
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022		15.210,00			
art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022		14.049,88			
art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022		17.380,77			
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>		<b>754.522,55</b>	<b>704.650,88</b>	<b>3.231,02</b>	<b>632.390,31</b>
<b>- Fondo Posizioni Organizzative</b>		<b>- 175.713,86</b>	<b>- 170.000,00</b>	<b>5.713,86</b>	
<b>TOTALE RISORSE FISSE al NETTO PO</b>		<b>578.808,69</b>	<b>534.650,88</b>	<b>44.157,81</b>	
<b>Risorse variabili</b>					
<b>Poste variabili sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010</b>					
CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 1, lett. k		-	-	-	
Attivaz. nuovi servizi o riorgan (CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 5)		61.860,00	61.860,00	-	142.852,86
CCNL 1.4.1999 art. 15, commi 2 e 4		-	-	-	23.477,89
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010</b>					
Incentivi entrate		5.000,00	-	5.000,00	
Incentivi per funzioni tecniche		50.000,00	39.043,50	10.956,50	
Incentivi per sentenze favorevoli all'Ente		45.000,00	8.700,29	36.299,71	
Compensi ISTAT e ANPR		3.000,00	2.569,92	430,08	
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D		2.096,91	1.236,73	860,18	
Economie Fondo anno precedente		33.822,57	39.602,15	- 5.779,58	
Risparmi sullo straordinario (CCNL 1.4.1999 art. 15, c. 1, lett. m) - art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E		96.024,90	101.741,61	- 5.716,71	56.331,18

**RISORSE STABILI**  
**Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018**  
**ora art. 79 del CCNL 2019-2021**

**ARTICOLO 67 C. 3**  
**LETTERA I e C. 5**  
**LETTERA B**

**ARTICOLO 67 C. 3**  
**LETTERA C**

**ARTICOLO 68 C.1**  
**CCNL 2016-2018**

**ARTICOLO 67 C. 3**  
**LETTERA E**

A DG R BF S/L BL S S

art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022	10.932,15			
Quota per PO	- 2.206,28			
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	30.420,00			
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	10.932,15			
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>346.882,40</b>	<b>254.754,20</b>	<b>42.050,18</b>	<b>222.661,93</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione per decurtazione proporzionale personale cessato (art. 9, c.2 bis seconda parte L. 122/2010)	21.612,98	21.612,98	-	-
Decurtazioni art. 1 c. 236 L. n. 208/2015	47.498,24	43.407,04	4.091,20	
<b>TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	<b>69.111,22</b>	<b>65.020,02</b>	<b>4.091,20</b>	<b>-</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	578.808,69	534.650,88	44.157,81	632.390,31
Risorse variabili	346.882,40	254.754,20	92.128,20	222.661,93
Decurtazioni	69.111,22	65.020,02	4.091,20	-
Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014	-	-		
<b>TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>856.579,87</b>	<b>724.385,06</b>	<b>132.194,81</b>	<b>855.052,24</b>

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE**    177.920,14    170.000,00  
**TOTALE COMPLESSIVO RISORSE**    1.034.500,01    894.385,06

DG  
A

AA

SP/L  
BL

cur

CP

SP  
R



## Modulo 4:

### Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

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

Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziati nei vari capitoli le somme relative al Fondo delle risorse decentrate.  
Nel corso dell'anno l'Ufficio Personale monitora la spesa erogata riconducibile al Fondo, al fine di non superare il limite di spesa determinato dal Fondo stesso. Il presidio dei limiti di spesa del Fondo viene effettuato in sede di programmazione, di gestione e di consuntivazione tramite verifiche extracontabili, sulla base dei dati che in ogni momento è possibile estrapolare dal sistema di contabilità del personale, integrato con il sistema di contabilità finanziaria dell'Ente.  
Viene effettuata puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di bilancio che corrispondano alla somma da una parte delle voci di retribuzione e contribuzione e dall'altra delle voci del Fondo.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2023 risulta rispettato in quanto non superiore al corrispondente importo del fondo dell'anno 2016.

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

In ossequio al disposto di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, l'autorizzazione alle spese relative alla contrattazione decentrata, con la distinta indicazione dei mezzi di copertura, è disposta con l'approvazione del Bilancio di previsione. La spesa derivante dal contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023 trova copertura nei pertinenti stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2023-2025 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 85 del 29 dicembre 2022 e s.m.i..

La costituzione del Fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni.

Si prende atto che dall'1/01/2011 al 31/12/2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti locali non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e che era automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 01/01/2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo, pertanto vengono stabilizzate le decurtazioni operate nel 2014. Nel 2015 l'ammontare della riduzione permanente pari ad € 21.612,98 coincide con quella operata nel 2014, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010 tenuto conto delle istruzioni operative fornite nella circolare 20/2015 della Ragioneria Generale in merito alla decurtazione permanente da applicare ai fondi della contrattazione integrativa (personale dirigente e non dirigente) a decorrere dall'anno 2015, come previsto dall'art. 1, comma 456, della Legge di stabilità 2014.

A decorrere dal 01/01/2016 l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente, come previsto dall'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016). L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, entrato in vigore il 22.07.2017, prevede che, nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato. Tale disposizione è ancora in vigore per l'anno 2021.

Come già precisato l'ultimo periodo del comma 2 del D.L. n. 34/2019 dispone: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018" (decorrenza dal 20/04/2020), pertanto a fine anno verrà determinato l'importo relativo alla costituzione definitiva del fondo. Considerato che tale importo non inciderà in modo significativo sulla costituzione del fondo 2021, le parti concordano che per effetto delle eventuali movimentazioni del personale l'incremento o il decremento del fondo sarà imputato alla voce che remunera la valutazione della performance.

Si precisa che in sede di contrattazione decentrata 2021, le parti hanno concordato di attivare le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) con decorrenza dal 1° gennaio 2023.

Verbania, 10 novembre 2023

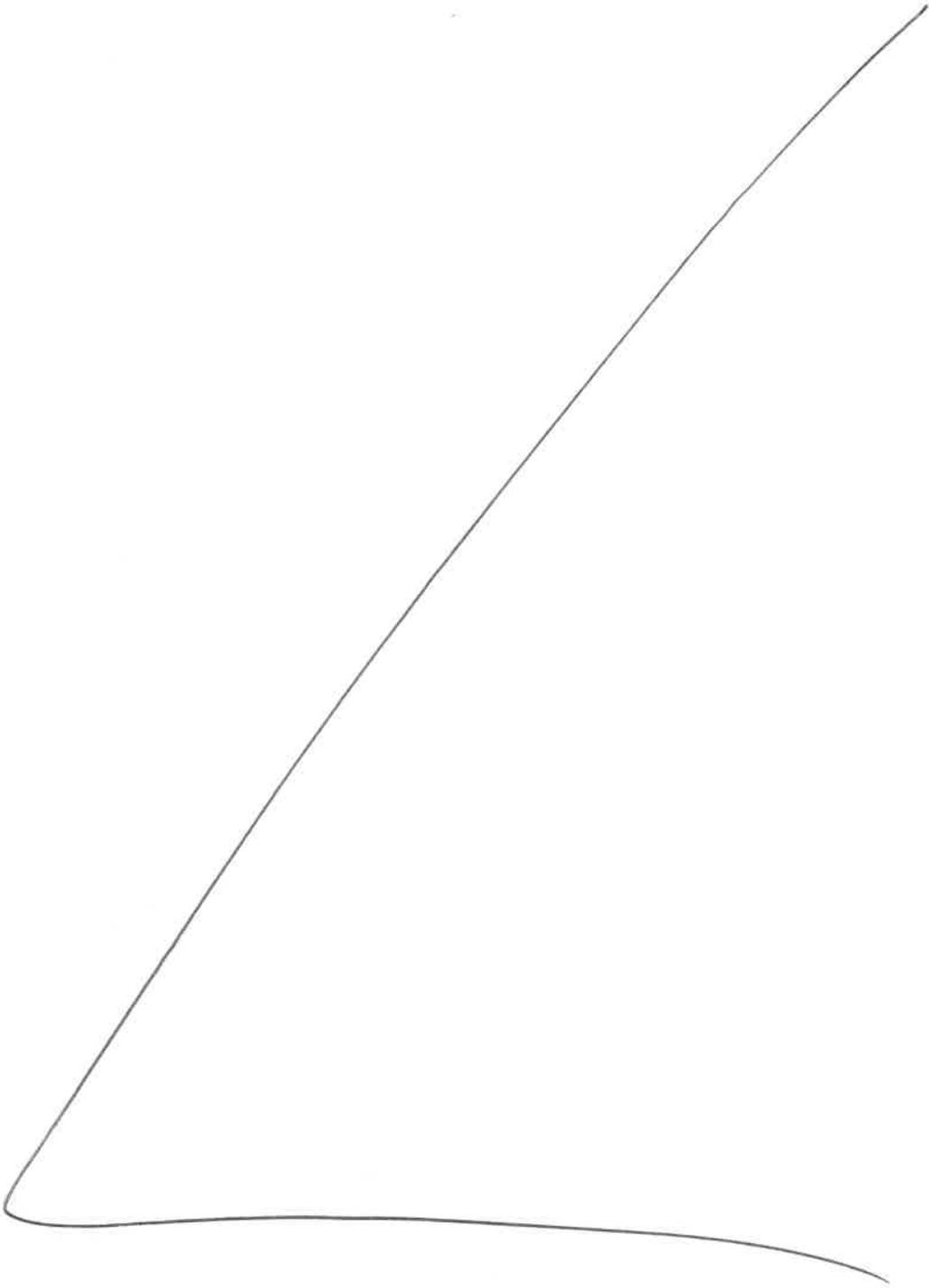
La Delegazione Trattante di parte Pubblica

Il Dirigente del Servizio Bilancio e Personale

dott.ssa Raffaella Rizzato

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  


  
\_\_\_\_\_  
  
  
  
  

# Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

#### Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<p><b>Data di sottoscrizione</b></p>	<p>Preintesa <u>14/11/2023</u> Contratto</p>
<p><b>Periodo temporale di vigenza</b></p>	<p>1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023</p>
<p><b>Composizione della delegazione trattante</b></p>	<p><b>Parte pubblica</b> dott.ssa Raffaella Rizzato - Presidente</p> <p>dott.ssa ing. Noemi Comola – Componente</p> <p><b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL, DICCAP RSU Comune di Verbania</p> <p><b>Organizzazioni Sindacali firmatarie preintesa (elenco sigle):</b> CGIL FP VCO, CISL FP VCO, DICCAP, RSU Comune di Verbania</p> <p><b>Organizzazioni Sindacali firmatarie contratto (elenco sigle):</b> CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL RSU Comune</p>
<p><b>Soggetti destinatari</b></p>	<p><b>Personale dipendente non dirigente del Comune di Verbania</b></p>
<p><b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b></p>	<p>trattamento economico accessorio - definizione delle risorse e ripartizione;</p> <p>progressioni orizzontali</p> <p>criteri relativi ai sistemi di valutazione del personale;</p> <p>fondo di previdenza complementare Polizia Municipale;</p> <p>buono pasto;</p> <p>linee di indirizzo e criteri per lo sviluppo di attività formative e di aggiornamento professionale;</p> <p>qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti;</p>

Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

		<p>linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b></p>	<p>Certificazione dei Revisori dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>Certificazione acquisita in data 7/12/2023 Verbale n. 73/21-24</p>
	<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia fatto rilievi descriverli</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>E' stato adottato il Piano degli obiettivi e della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 ora inserito nel PIAO 2023-2023</p> <p>Approvato in G.C. con deliberazione n. 151 del 07/04/2023</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale di Prevenzione della Corruzione, ai sensi art. 1 c. 8 e 9 Legge n. 190/2012</p> <p>SI</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>SI, per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/2009</p> <p><i>Gli Enti Locali non sono destinatari diretti di quanto previsto da tale articolo, ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 150/2009.</i></p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		





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

### **A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

#### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Si rinvia all'art. 16 del CCNL 16.11.2022 relativo all'area delle Elevate Qualificazioni E.Q., ex area delle posizioni organizzative. Come previsto all'art. 13 c. 3 "Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore contratto sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale Scadenza.".. Il nuovo CCNL descrive innovativamente i requisiti professionali e i gradi di responsabilità richiesti per gli incarichi di E.Q.

Secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti ma concorrono alla verifica del rispetto del limite del fondo risorse decentrate del personale previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.

Nel corso del 2019 è stato avviato il confronto con le OO.SS. e le RSU per la definizione della metodologia per la valorizzazione e valutazione delle posizioni organizzative che ha portato alla redazione di un documento condiviso (ripreso nell'accordo del 5/12/2019), tale documento dovrà essere aggiornato ed adeguato tenendo conto delle disposizioni del nuovo contratto.

Nel 2021 le parti avevano concordato che il Fondo Posizioni organizzative venisse incrementato nel 2021 di € 7.500,00 annui per l'istituzione della nuova area di Posizione organizzativa Lavori Pubblici dedicata al progetto di realizzazione degli interventi di messa in sicurezza del transito lungo la S.S. 34 del Lago Maggiore passando da € 170.000,00 a € 177.500. Tale importo verrà sottoposto a riconferma annuale a seguito di verifica del persistere delle necessità di questa specifica nuova P.O. Lavori Pubblici, fino allo scadere del mandato del Sindaco (giugno 2024) e che al termine del periodo stabilito tale importo confluirà automaticamente nel fondo della performance individuale e collettiva. Per il 2023 considerata l'aspettativa da ottobre 2023 della ex PO del servizio URP-Protocollo messi e stamperia comunale si è deciso di ridurre il citato fondo delle tre indennità di PO risparmiate relative ai mesi di ottobre, novembre e dicembre 2023 pari a € 1.786,14 e di determinare il fondo posizioni organizzative 2023 pari a € , di riportare il fondo PO all'importo di € 175.713,86 al quale verranno aggiunti gli incrementi previsti dal contratto.

#### **CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

La valutazione delle singole prestazioni lavorative individuali avviene tramite stesura, da parte di ciascun dirigente o suo delegato (incaricato di elevata qualificazione), della scheda individuale di valutazione annuale dell'attività svolta, come da modelli allegati al contratto decentrato oggetto della presente relazione.

L'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi al personale avverrà con la seguente tempistica:

- a gennaio verranno assegnati al personale gli obiettivi di mantenimento (obiettivi consolidati);
- gli obiettivi di sviluppo verranno invece assegnati con l'approvazione del bilancio di previsione ed il Piano dettagliato degli obiettivi, ad eccezione degli eventuali obiettivi di sviluppo slegati dall'approvazione del bilancio, ma conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

Le giustificate assenze dal servizio ed il part-time non incidono sulla valutazione della prestazione lavorativa individuale del personale. Possono invece incidere sulla quantificazione economica dell'incentivo per la produttività individuale, in particolare per i seguenti casi:

- part-time orizzontale / verticale: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base alla percentuale di part-time svolto;
- aspettative: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;
- assunti / cessati in corso anno: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;

DC















## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

- infortuni / maternità / permessi retribuiti / malattia: per giorni non consecutivi di assenza pari o inferiori a 60 giorni, considerare il punteggio complessivo della schede di valutazione; oltre i 60 giorni non consecutivi di assenza riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio.

### PRODUTTIVITA' (INDIVIDUALE E COLLETTIVA)

L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è infatti correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata di tali compensi sulla base di automatismi comunque denominati e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.

Le parti hanno scelto di destinare una quota significativa del Fondo risorse decentrate alla remunerazione degli obiettivi di performance attraverso l'erogazione dell'indennità di produttività individuale e collettiva. **Per l'anno 2023, il 70% di tali risorse è destinato a premiare la produttività individuale ed il restante 30% è destinato a premiare la produttività collettiva.** Inoltre al 5% dei dipendenti facenti parte dei singoli dipartimenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato.

Sono inoltre individuati dalle parti i seguenti specifici progetti:

- tempo potenziato asili nido
- progetto di vigilanza notturna del Personale della Polizia Municipale;

Si confermano, ai sensi della normativa vigente, le risorse destinate agli incentivi per le funzioni tecniche di cui allrt. 45 del D.Lgs. 36/2023, gli incentivi all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT - ANPR oltre che gli **incentivi per atti di notifica e gli incentivi per attività di accertamento delle entrate IMU e TARI** (escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010).

Nel contratto decentrato 2023 è stata infrodotta un meccanismo abbattimento della percentuale della retribuzione di risultato e della performance in base al valore degli incentivi sopra citati.

### **PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

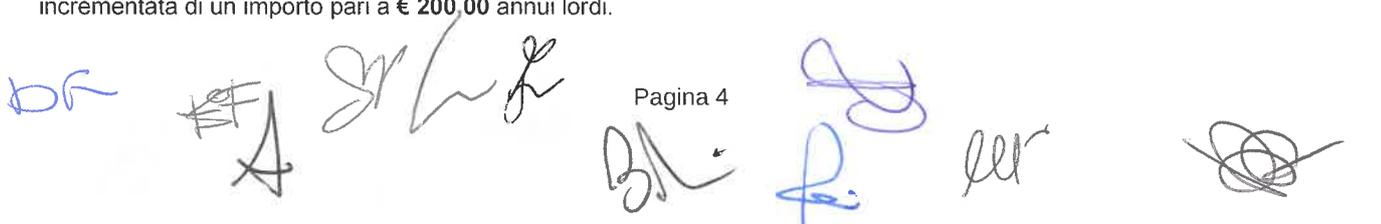
In sede di contrattazione decentrata 2023, le parti hanno concordato di attivare le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) **destinando un importo minimo di risorse pari a € 18.000,00 a tale istituto con decorrenza dal 01.01.2023.** Nel contratto decentrato sono stati definiti i criteri di valutazione ai fini della progressione economica.

### INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO

L'indennità personale educativo, pari a € 805,67 annui, viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14.9.2000 "indennità professionale personale educativo degli asili nido" e dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 "indennità per il personale educativo e docente scolastico".

L'art.31, comma 7, del CCNL 14.9.2000 ha introdotto altresì un'indennità di € 61,98 mensili per 10 mesi dell'anno scolastico.

A decorrere dal 01.04.2023 ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022 l'indennità personale educativo viene incrementata di un importo pari a € 200,00 annui lordi.



### INDENNITA' DI TURNO

La disciplina dell'indennità di turno di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 corrisposta mensilmente ai dipendenti della Polizia Municipale, interessati dalle turnazioni, secondo le modalità e le tariffe previste dalle norme contrattuali.

### INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, negli importi e secondo le modalità contrattualmente stabiliti, viene corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità nelle aree così individuate:

- Polizia Municipale;
- Efficientamento energetico (operai addetti alle manutenzioni);
- Transizione Digitale.
- Transizione Ecologica.
- Servizi demografici : stato civile.
- Servizi cimiteriali..

### INDENNITA'CONDIZIONI DI LAVORO

Si rinvia a quanto indicato all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018. E' corrisposta al personale che svolge attività: A) disagiate; B) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; C) implicanti il maneggio di valori:

A) L'indennità di disagio è corrisposta esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate e precisamente un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che le specifiche prestazioni siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (es. indennità di turno, reperibilità).

Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio, tali importi verranno erogati secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di disagio su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Pari ad 4,40 € al giorno per servizi della Biblioteca.

L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto a tempo parziale.

B) L'indennità di rischio è corrisposta al personale che esegue prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato. Sono state individuate le seguenti prestazioni di lavoro ed il relativo contingente massimo di unità lavorative:

- Segnaletica stradale - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti da attività svolte su strada per la presenza del traffico veicolare, con l'utilizzo di sostanze chimiche per la segnaletica stradale orizzontale e posa segnaletica verticale;
- Cucina centralizzata - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature di cucina (coltelli, affettatrici, ecc.) e pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore;
- Scuola-bus - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dalla guida di scuola-bus;

DA [signature]

[signature]

[signature]

[signature]

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

-

Manutenzioni ordinarie e straordinarie e servizio Verde pubblico - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti da attività svolte con continuità su strada o per servizi cimiteriali con l'utilizzo di macchinari complessi e condizioni di lavoro gravoso (martello pneumatico, cesoie, sostanze chimiche e biologiche, catrame – bitume – oli e i loro derivati, attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali ecc.). Servizi cimiteriali - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme;

-

Vigilanza Edilizia - servizio esterno di Vigilanza Edilizia e contestazioni di illeciti.

-

Verde Pubblico - servizio esterno e sopralluoghi a causa eventi meteorologici straordinari effettuati dal tecnico agronomo e per le prestazioni a rischio indicate al punto "Manutenzioni" per l'operaio;

Pari ad 3,00 € al giorno per i servizi sopra citati.

C) L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, è un'indennità giornaliera che verrà erogata in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati, da un minimo di €1,50 giornaliera ad un massimo di € 2,70 ai dipendenti nominati Agenti Contabili adibiti in via continuativa ad attività che comportano maneggio di valori di cassa dei servizi individuati con provvedimento motivato del dirigente.

### INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1.

In applicazione dell'art. 84, del CCNL 16.11.2022 , al fine di riconoscere l'esercizio di funzioni comportanti particolari responsabilità da parte del personale non titolare di posizione organizzativa, non riconducibili ai compiti ordinari del profilo e categoria di inquadramento (e, in quanto tali, distinte dalle altre posizioni lavorative appartenenti alla medesima categoria e profilo), sono state introdotte specifiche indennità, da un minimo di € 600,00 sino ad un massimo di € 4.000,00 annui da corrispondere alle posizioni individuate su motivata indicazione del dirigente del settore con atto formale di conferimento sulla base dei seguenti criteri:

- Servizio non presidiato da P.O. salvo casi eccezionali;

- Appartenenza alla categoria;

- Complessità dei procedimenti gestiti e dei processi lavorativi, tenuto conto del numero e delle complessità delle relazioni con soggetti esterni.

- Livello di polivalenza necessario per l'assolvimento delle attività specifiche, in termini professionali, gestionali, funzionali e cognitive..

- Alto livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo il citato articolo contrattuale riporta una serie di ruoli e figure per le quali potrebbe essere attribuita l'indennità di specifiche responsabilità.

2.

Per il personale non incaricato di elevata qualificazione è attribuita una indennità di € 350,00 annui per le fattispecie di responsabilità previste dalla normativa contrattuale di Ufficiale di Stato Civile, di Anagrafe e Messo notificatore.

### INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE

Per le Indennità di funzione della Polizia Locale si fa riferimento all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione a quanto previsto dal comma 2 e 3 dell'art. Citato. Tale indennità viene riconosciuta, su motivata indicazione da parte del Comandante della Polizia Locale tramite la *Scheda individuale di conferimento dell'indennità di funzione Polizia Locale* (ALLEGATO B), sulla base dei seguenti criteri:

- Grado di complessità;

- Complessità direzionali organizzative;

- Responsabilità e grado rivestito;

- Peculiarità del territorio/organizzative.

- Area di appartenenza.

DR

RF

SA

h

h

Pagina 6

B

F.

ceer

h

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'importo minimo di tale indennità (corrispondente a 75 punti della scheda di conferimento), riconosciuta da parte dei singoli Dirigenti, è quantificato in € 600,00, mentre l'importo massimo (corrispondente a 100 punti della scheda di conferimento) è pari a € 4.000,00.

L'importo dell'indennità per di funzione *Polizia Locale* viene ridotto proporzionalmente tra tutte le *funzione Polizia Locale* in base all'importo complessivo del fondo destinato secondo la formula indicata nel contratto decentrato integrativo. Annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, verrà definito il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento. Le specifiche delle nomine sono riportate nel contratto decentrato.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 84, del CCNL 16.11.2022. Tale indennità è inoltre proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

### INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE

Ai sensi dell'art. 100 del CCNL16.11.2022 al personale della Polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se, in via continuativa, rende prestazione giornaliera in servizi esterni. Tale indennità viene distinta sulla base delle attività di vigilanza svolte:

- Attività di vigilanza esterna di pattuglia e appiedato;
- Attività di viabilità scolastica;
- Attività T.S.O.;
- Attività di controllo mercati e manifestazioni;
- Attività di controllo del traffico e viabilità.

Nello specifico verrà erogata un'indennità pari a € 3,00 al giorno al personale che svolge esclusivo servizio esterno e pari a € 2 al personale che svolge gli altri servizi sopra citati.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del Personale per l'attribuzione dei compensi, alla R.S.U. e alle OO.SS

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Comandante della Polizia Locale.

### INDENNITA' DI VIGILANZA

L'indennità di vigilanza viene corrisposta nella misure e con le modalità previste dall'art. 16 del CCNL 22/01/2004

L'importo annuo di tale indennità è pari a:

€ 1.110,84 per il personale dell'area di vigilanza in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986;

€ 780,30 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della sopra citata legge n. 65/1986.

A decorrere dal 01.04.2023 ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022 l'indennità di vigilanza viene incrementata di un importo pari a € 200,00 annui lordi.

### STRAORDINARI

Le parti concordano nell'avviare tutte le possibili azioni di riduzione stabile e progressiva del ricorso a lavoro straordinario, destinando i conseguenti risparmi del Fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario (che si configurano quali risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, D.L. 78/2010) ad incremento dell'incentivo per la produttività del personale.

### FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA MUNICIPALE

DR

77

A

Pagina 7

BL

f.

CP

CP

CP

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/92 (Nuovo codice della strada) prevede la possibilità per gli Enti Locali di destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia Municipale una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada, per tenere conto delle condizioni, che possono essere di particolare disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute, dei soggetti preposti al controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima.

In applicazione di tale disposizione legislativa, il Comune di Verbania ha istituito un Fondo di previdenza complementare a favore del personale del Corpo di Polizia Municipale a tempo indeterminato, con profilo di vigilanza.

I nuovi assunti dovranno aver superato positivamente il periodo di prova.

### BUONO PASTO, PAUSA PRANZO

In applicazione dell'art. 35 del CCNL 016.11.2022, si individuano quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, con specifico riferimento a quelli connessi nell'area di protezione civile, all'area di vigilanza, all'area strade e segnaletica stradale, all'area scolastica ed educativa ed alle attività della biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche all'inizio od alla fine del turno di lavoro.

I dirigenti individuano le sopra citate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, fruiscono della pausa pranzo (della durata di minimo 30 minuti e massimo di 2 ore per la consumazione dei pasti all'inizio od alla fine del turno di lavoro).

### WELFARE INTEGRATIVO

Nel contratto decentro 2023 sono state destinate parte delle nuove risorse previste contrattualmente al welfare integrativo aziendale e si stanno definendo le modalità di erogazione ai dipendenti.

### LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LO SVILUPPO DI ATTIVITA' FORMATIVE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Ai sensi dell'art. 49-bis del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.

A tal fine l'Ente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio e predispose il Piano triennale della formazione integrato nel Piano Integrato di attività ed organizzazione - PIAO.

### QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

Si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad importanti innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva, nel quale sono indicati gli obiettivi di formazione ed aggiornamento da conseguire.

### LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'Ente assume ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività dei dipendenti disabili.

L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa inerente al lavoro agile ed al lavoro da remoto.

## **B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa**



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.01.2004
2. indennità professionale personale educativo asili nido di cui all'art. 31 del CCNL 14.9.2000 ed indennità per il personale educativo e docente scolastico prevista dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
3. indennità di direzione e di staff di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.1995 per il personale dell'ex 8° qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1.4.1999;
4. incrementi retributivi della progressione economica orizzontale di cui all'art. 80 c. 1 del CCNL 16.11.2022;
5. retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di elevata qualificazione ed altra professionalità di cui all'art. 16 del CCNL 16.11.2022;
6. indennità di turno (art. 80 c. 2 lett d), del CCNL 16.11.2022);
7. indennità di reperibilità (art. 80 c. 2 lett d), del CCNL 16.11.2022).

Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di maneggio valori (art.80 c. 2 lett c), del CCNL 16.11.2022);
2. indennità di rischio (art. 80 c. 2 lett c), del CCNL 16.11.2022);
3. premi correlati alla performance organizzativa (art. 80 c. 2 lett a), del CCNL 16.11.2022) e premi correlati alla performance individuale (art. 80 c. 2 lett b), del CCNL 16.11.2022)
4. indennità per specifiche responsabilità previste dall'art 84 del CCNL 16.11.2022 per il personale non incaricato di elevata qualificazione;
5. indennità per specifiche responsabilità per le figure professionali (art. 80 c. 2 lett e), del CCNL 16.11.2022) ed indennità di funzione di cui all'art. 97 e di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
6. maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno (art. 30 del CCNL 16.11.2022);
7. incentivo per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 e che pertanto sono neutrali ai fini del rispetto della sopra citata disposizione legislativa in materia di tetto al Fondo risorse decentrate (compensi avvocatura, compensi censimento, compensi per le funzioni tecniche, compensi ISTAT ed ANPR, compensi per attività di notifica, compensi per attività di accertamento delle entrate IMU e TARI);

### C. Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

### D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come contenuti nel vigente sistema di valutazione.

### E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

DR

EF

sg

BL

car

CF

A

Pi

Q

**F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Il presente contratto decentrato si basa sui seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti e dalla loro periodica attività di formazione e aggiornamento;
- coniugare le esigenze di valorizzazione, formazione e aggiornamento delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi;
- considerare la qualità del lavoro, i buoni rapporti interpersonali tra colleghi e le condizioni del luogo di lavoro (benessere logistico-organizzativo) come elementi necessari per rendere migliore la qualità del servizio erogato ed adottare di conseguenza iniziative che contribuiscano a migliorare tali elementi.

**G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

Verbania, 10 novembre 2023

La Delegazione Trattante di parte Pubblica

Il Dirigente del Personale e del Servizio Finanziario

dott.ssa Raffaella Rizzato