



# **COMUNE DI GENIVOLTA**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
2023- 2025**

**PREINTESA**

## PREINTESA

Il giorno 10/10/2023 alle ore 10:00 nella sede comunale si sono riuniti in commissione:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Sonia Pagani

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Cesare Leoni
CISL	Roberto Dusi
UIL	Maricla Martini

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Ilde Massari

in merito alla contrattazione della preintesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Genivolta, così come di seguito determinato.

## Sommario

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	<b>4</b>
Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo .....	4
Art. 2 – Disciplina del lavoro straordinario .....	4
Art. 3 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ .....	4
Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro.....	4
Art. 5 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.....	5
Art. 6 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	6
Art. 7 - Criteri per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita 7	
<b>TITOLO IV - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI</b> .....	<b>7</b>
Art. 8 - Progressione economica orizzontale all’interno delle Aree.....	8
Art. 9 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali.....	10
<b>TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE</b> .....	<b>10</b>
Art. 10 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate .....	10
Art. 11 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo .....	10
Art. 12 – Performance organizzativa .....	10
Art. 13 – Performance individuale.....	10
Art. 14 – Differenziazione del premio individuale .....	11
Art. 15 - Disposizione finale.....	11

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Genivolta e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongono la revisione;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
  - la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegato A** al presente CCDI.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022

### Art. 2 – Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come indicato nell'**allegato A**. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
3. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.

### Art. 3 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ

1. I compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), potranno essere percepiti in misura non superiore al 100% dell'indennità di risultato, salvo diversa previsione normativa.

### Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il limite minimo di 1,00 € al giorno.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuata dal Responsabile del Servizio presso cui il dipendente è incardinato.
4. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall’ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi che necessitano la modifica dell’orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.
  - Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
    - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
    - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
    - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell’espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
    - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l’esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
5. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l’espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di “agenti contabili”, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
6. La individuazione delle figure a cui ricondurre l’indennità è effettuata a preventivo tenendo conto delle mansioni assegnate e dell’importo teorico spettante in relazione al rischio e al disagio correlato alle predette mansioni. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione a consuntivo.
7. L’indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 15,00.

#### **Art. 5 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. L’indennità disciplinata dall’art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari che non risultino titolari di incarichi di EQ. L’indennità è incompatibile con quella di cui all’art. 97 CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall’esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità

superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.

3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata dal Responsabile del Servizio presso cui il dipendente è incardinato tenendo conto dei seguenti criteri:
  - Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile, di anagrafe e ufficiale elettorale;
  - Deleghe di firma e/o di funzione;
  - Specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di procedimenti complessi e/o altamente specializzati;
  - Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, è effettuato dal Responsabile di Servizio presso cui il dipendente è incardinato, attraverso propria determinazione. In caso di responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile, di anagrafe e ufficiale elettorale l'assegnazione di funzioni è desunto dal decreto del Sindaco.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. La pesatura dell'importo spettante per le specifiche responsabilità dovrà essere effettuata sulla base della seguente tabella:

N	PARAMETRO	PUNTEGGIO TOTALE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Grado di competenza specialistico/professionale richiesto rispetto alle funzioni da svolgere	5	
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne ed esterne		
	a) con i superiori/amministratori/colleghi/collaboratori	5	
	b) con la cittadinanza/organi istituzionali esterni/enti pubblici	5	
3	Coordinamento di risorse umane	5	
4	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	5	
5	Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	5	
6	Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	5	
7	Necessità di frequente adattamento alle dinamiche interne ed esterne	5	
	<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	

9. L'importo attribuito sulla base del punteggio desunto dalla precedente tabella dovrà essere riparametrato sulla base della durata dell'incarico (annuale o mensile) e sulla base del tempo di lavoro (parziale o pieno).

#### **Art. 6 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale non potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31.12 di ogni anno.

## **Art. 7 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Responsabile di servizio.

2. Le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico e non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.

3. Sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che svolgono attività cadenzate e caratterizzate da orari fissi.

4. Le parti concordano di mantenere 30 (trenta) minuti di flessibilità sia in entrata che in uscita.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

## **TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 8 - Indennità per il personale della Polizia locale**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il valore giornaliero è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni, come attestato dal Responsabile del Servizio.

### **Art. 9 - Indennità di funzione**

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Responsabile del Servizio secondo i medesimi criteri generali previsti dall'articolo 10 per l'attribuzione dell'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.
3. La pesatura dell'importo spettante per le specifiche responsabilità dovrà essere effettuata sulla base della seguente tabella:

N	PARAMETRO	PUNTEGGIO TOTALE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
---	-----------	------------------	----------------------

1	Grado di competenza specialistico/professionale richiesto rispetto alle funzioni da svolgere	5	
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne ed esterne		
	a) con i superiori/amministratori/colleghi/collaboratori	5	
	b) con la cittadinanza/organi istituzionali esterni/enti pubblici	5	
3	Coordinamento di risorse umane	5	
4	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	5	
5	Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	5	
6	Grado di responsabilità attribuito	5	
7	Necessità di frequente adattamento alle dinamiche interne ed esterne	5	
	TOTALE	40	

4. L'importo attribuito sulla base del punteggio desunto dalla precedente tabella dovrà essere riparametrato sulla base della durata dell'incarico (annuale o mensile) e sulla base del tempo di lavoro (parziale o pieno).
5. La corresponsione dell'indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

## TITOLO IV - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

### Art. 10 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.<sup>1</sup>
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.

<sup>1</sup> Si ricorda che l'art. 23 del D.lgs. 150/2009, al comma 2, prevede che "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una **quota limitata** di dipendenti in relazione allo sviluppo di competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati col Sistema di valutazione". Sulla individuazione dei confini della quota limitata, cui destinare le progressioni, vi sono due diverse impostazioni, quella della Ragioneria Generale dello Stato, confermata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per cui è da intendersi come "non più del 50% degli aventi diritto in ciascun anno", e quella della Corte dei conti della Toscana che con la sentenza n. 288/2020, ha, invece, affermato che le progressioni economiche orizzontali si possono ritenere legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
  - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
    - a. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
    - b. Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
    - c. nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
    - d. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
    - a. Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
    - b. Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.
6. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:
  - a. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite – punti 60
  - b. Esperienza professionale – punti 30
  - c. Formazione – punti 10
7. L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.
8. La progressione economica sarà attivata mediante l'indizione di un bando e l'obbligo di domanda espressa di partecipazione da parte dei dipendenti interessati.
9. A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:
  - maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
  - maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento.
  - in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 5.

- in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
- in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età.

#### **Art. 11 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali**

1. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

### **TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 12 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto.
2. I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI sono rivisti annualmente.

#### **Art. 13 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

#### **Art. 14 – Performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, sulla base della valutazione del Responsabile.

#### **Art. 15 – Performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la differenziazione del premio individuale, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto dal presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

#### **Art. 16 – Differenziazione del premio individuale**

1. Al 3% dei dipendenti o comunque almeno ad un dipendente in servizio che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con arrotondamento all'unità superiore.
2. Le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022.
3. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento.
4. In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
5. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.

#### **Art. 17 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

**Per la parte datoriale**  
**Il Segretario Comunale**  
**Dot.ssa Sonia Fagani**



**RSU**  
**Massari Ilde**



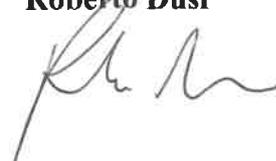
**OO.SS.**

**Maricla Martini**



**Cesare Leoni**

**Roberto Dusi**





# **COMUNE DI GENIVOLTA**

**PARTE ECONOMICA  
FONDO RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2023  
(In attuazione del CCDI 2023 – 2025)**

**PREINTESA**

## PREINTESA

Il giorno 10/10/2023 alle ore 10:00 nella sede comunale si sono riuniti in commissione:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Sonia Pagani

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Cesare Leoni
CISL	Roberto Dusi
UIL	Maricla Martini

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Ilde Massari

in merito alla contrattazione della preintesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Genivolta, così come di seguito determinato.

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione del Responsabile di Servizio n. 173 del 05.09.2023 sulla base delle linee di indirizzo approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 29.08.2023.

Il fondo relativo allo straordinario per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione del Responsabile di Servizio n. 172 del 05.09.2023.

<b>PARTE STABILE</b>		
<b>Parte stabile soggetta al limite art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017</b>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 co. 1 CCNL 21/05/2018 e Art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022)	18.629,38 €
Art. 79 comma 1 lett. a)	RETRIBUZIONI DI ANZIANITA' ED ASSEGNI AD PERSONAM DEL PERSONALE CESSATO (Art. 67 co. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018)	- €
Art. 79 comma 1 lett. a)	RISORSE RIASSORBITE ART. 2 CO. 3 D.LGS 165/2001 (Art. 67, comma 2 lett. d) CCNL 21/05/2018)	- €
Art. 79 comma 1 lett. a)	INCREMENTO PER PROCESSI ASSOCIATIVI E DELEGA DI FUNZIONI CON TRASFERIMENTO DI PERSONALE (Art. 67, comma 2 lett. e) CCNL 21/05/2018)	- €
<b>Totale Parte stabile soggetta al limite art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017</b>		<b>18.629,38 €</b>
<b>Parte stabile non soggetta al limite art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017</b>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	INCREMENTO € 83,20 PER DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (Art. 67 co. 2 lett. a) CCNL 21/05/2018)	416,00 €
Art. 79 comma 1 lett. a)	DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 01/03/2018 (Art. 67 co. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018)	569,14 €
Art. 79 comma 1 lett. a)	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE FONDO LAVORO STRAORDINARIO (Art. 67 co. 2 lett. g) CCNL 21/05/2018)	- €
Art. 79 comma 1 lett. b)	INCREMENTO € 84,50 PER DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 (Art. 79 co. 1 lett. b) CCNL 16/11/2022)	338,00 €
Art. 79 comma 1 lett. c)	INCREMENTO STABILE DOTAZIONE ORGANICA EX D.L. 34/2019 (Art. 79 co. 1 lett. c) CCNL 16/11/2022 e Art. 33 co. 2 D.L. 34/2019)	1.774,23 €
Art. 79 comma 1 lett. d)	DIFFERENZIALI STIPENDIALI PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2021 (Art. 79 co. 1 lett. d) CCNL 16/11/2022)	445,25 €
Art. 79 comma 1-bis	DIFFERENZIALI STIPENDIALI B3/B1 E D3/D1 (PER ANNO 2023 SOLO DAL 01/04/2023) (Art. 79 co. 1bis CCNL 16/11/2022)	- €
<b>Totale Parte stabile non soggetta al limite art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017</b>		<b>3.542,62 €</b>
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>22.172,00 €</b>
<b>PARTE VARIABILE</b>		
<b>Parte variabile soggetta al limite art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017</b>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente- (Art. 67 comma 3 lett. d) CCNL 21/05/2018)	- €
Art. 79 comma 2 lett. A)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria -(Art. 67 comma 3 lett. f) CCNL 21/05/2018)	- €
Art. 79 comma 2 lett. A)	Incremento per obiettivi del Piano performance (Art. 67, comma 3 lett. j) CCNL 21/05/2018)	- €
Art. 79 comma 2 lett. A)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni (Art. 67, comma 3 lett. k) CCNL 21/05/2018)	- €
Art. 79 comma 2 lett. b)	Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997 (Art. 79 co. 2 lett. b) CCNL 22/11/2022)	- €
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti (Art. 79 co. 2 lett. c) CCNL 22/11/2022)	- €
<b>Totale Parte variabile soggetta al limite art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017</b>		<b>- €</b>
<b>Parte variabile NON soggetta al limite art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017</b>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT, ecc. (Art. 67 comma 3 lett. a) CCNL 21/05/2018)	1.456,50 €
Art. 79 comma 2 lett. A)	Piani di razionalizzazione (Art. 67 comma 3 lett. b) CCNL 21/05/2018)	-
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICL.) (Art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21/05/2018)	-
Art. 79 comma 1 lett. b)	INCREMENTO € 84,50 PER DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 (Art. 79 co. 1 lett. b) CCNL 16/11/2022) anni 2021 e 2022 (SOLO PER L'ANNO 2023)	-
Art. 79 comma 2 lett. d)	Risparmi da utilizzo straordinari di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999 (Art. 79 co. 2 lett. d) CCNL 22/11/2022)	-
Art. 80 comma 1	Risparmi fondo produttività anno precedente da risorse stabili	-
Art. 79 comma 3	0,22 per cento del monte salari 2018 art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Art. 79 co. 3 CCNL 22/11/2022)	- €
<b>Totale Parte variabile NON soggetta al limite art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017</b>		<b>1.456,50 €</b>
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>		<b>1.456,50 €</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI</b>		<b>23.628,50 €</b>
<b>TOTALE FONDO DEPURATO DA COMPONENTI ESCLUSE DAL LIMITE D.LGS. 75/2017</b>		<b>18.629,38 €</b>
<b>LIMITE 2016 RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI</b>		<b>18.629,38 €</b>
<b>FONDO LAVORO STRAORDINARIO</b>		<b>2.000,00 €</b>
<b>FONDO STRAORDINARIO ART. 14 CCNL 1999 LIMITE</b>		<b>2.033,86 €</b>
<b>RISORSE EQ E RISULTATO</b>		<b>16.285,69 €</b>
<b>LIMITE 2016 RISORSE EQ E RISULTATO</b>		<b>16.285,69 €</b>

**Indennità di comparto**

Si prevede una spesa pari ad € 2.106,80.

**Differenziali stipendiali già attribuiti (ex PEO)**

Si prevede una spesa pari ad € 3.549,58.

**Utilizzo delle ulteriori risorse:**

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>	<b>Percentuale</b>
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 6.230,90	37,7%
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (progetti)	€ 3.500,00	21,2%
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 397,72	2,4%
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ -	0,0%
Indennità di turno	€ -	0,0%
Indennità di reperibilità	€ -	0,0%
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	€ -	0,0%
Indennità per particolari condizioni di lavoro - maneggio valori	€ 564,00	3,4%
Indennità per particolari condizioni di lavoro - disagio	€ 423,00	2,6%
Indennità per particolari condizioni di lavoro - rischio	€ -	0,0%
Indennità per specifiche responsabilità	€ 5.400,00	32,7%
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ -	0,0%
Indennità di funzione personale PL	€ -	0,0%
Indennità funzionari ex 8 <sup>a</sup> qualifica funzionale	€ -	0,0%
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	€ -	0,0%
Risorse destinate ai messi notificatori	€ -	0,0%
Progetti specifici finanziati con risorse variabili	€ -	0,0%
Progetti per PL finanziati con risorse variabili	€ -	0,0%
<b>totale</b>	<b>€ 16.515,62</b>	<b>100%</b>

**Performance individuale**

Il compenso per l'erogazione della performance individuale è calcolato a residuo dopo aver distribuito gli altri premi, su cui poi sarà calcolato il 30% relativo alla maggiorazione della performance per il dipendente che ha raggiunto il voto maggiore, nella modalità stabilita dalla parte normativa del presente contratto.

**Performance organizzativa (progetti)**

Il compenso per l'erogazione della performance organizzativa è suddiviso tra i dipendenti sulla base delle percentuali definite all'interno del piano delle performance approvato nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Importo da destinare alla remunerazione dei progetti: € 3.500,00

**Indennità condizioni di lavoro**

L'indennità per particolari condizioni di lavoro – maneggio valori – è attribuito all'economista comunale e all'agente contabile ed è quantificato nella misura di € 1,00 al giorno, per un totale complessivo stimato di € 564,00.



L'indennità per condizioni di lavoro – disagio per servizio su più comuni – è attribuito all'agente di polizia locale ed è quantificato nella misura di € 1,50 al giorno, per un totale complessivo stimato di € 423,00.

**Indennità specifiche responsabilità**

Le indennità per specifiche responsabilità sono attribuite nel seguente modo:

- € 100,00 per ufficiale d'anagrafe;
- € 350,00 per ufficiale di stato civile, d'anagrafe ed elettorale;
- € 4.950,00 da suddividere sulla base dei criteri di pesatura definiti dalla parte normativa del presente contratto ai dipendenti a cui è stata attribuita la specifica responsabilità attraverso determinazione del Responsabile di Servizio.

**Per la parte datoriale  
Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Sonia Fagnani**



**RSU  
Massari Ilde**

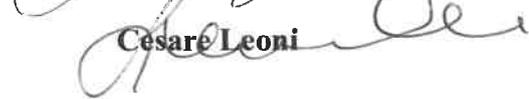


**OO.SS.**

**Maricla Martini**



**Cesare Leoni**



**Roberto Dusi**

