

COMUNE DI FIORANO AL SERIO (BG)

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO
2023/2025**

In data 07/12/2023 presso la residenza municipale del Comune di Fiorano al Serio (BG) ha avuto luogo l'incontro tra :

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Cosima Dott.sa De Carlo e dalla sig.ra: Adami Caterina – Responsabile Settore Finanziario .

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

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Laura Vecchi
CISL	Fabio D'Aniello

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Pedersoli Elena hanno concordato e sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Fiorano al Serio .

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	5
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali	6
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario	7
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	8
Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	8
Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ	9
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	9
Art. 8 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. 11	
Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità	13
Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno	14
Art. 11 - Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali.....	16
Art. 12 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni	16
Art. 13 - Welfare integrativo	17
Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	17
Art. 15 - Criteri per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.....	18
Art. 16 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell’orario multi periodale.....	19
Art. 17 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali	19
Art. 18 elevazione del limite massimo individuale di straordinario	19
Art. 19 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all’inizio o alla fine del turno.....	19
TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	20
Art. 20 - Prestazioni previdenziali per il personale dell’area della vigilanza	20
Art. 21 - Indennità per il personale della Polizia locale.....	20
Art. 22 - Indennità di funzione.....	21
Art. 23 - Modalità per l’attuazione della riduzione dell’orario di cui all’art. 22 del CCNL del 1.04.1999.....	23
TITOLO III - SEZIONE DEL PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	24
Art. 24 - Incentivi economici per il personale scolastico per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico	24
TITOLO IV - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI.....	24
Art. 25 - Progressione economica orizzontale all’interno delle Aree	24
Art. 26 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali.....	27
Art. 27 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	27

TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE	28
Art. 28 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.....	28
Art. 29 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	29
Art. 30 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....	29
Art. 31 -- Premi correlati alla performance.....	30
Art. 32 - Premio individuale.....	33
Art. 33 - Utilizzo dei risparmi	33
Art. 34 - Disposizione finale	34

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 Fiorano al Serio 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 12 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati¹, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data 01/01/2023 fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
 - c) 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.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. 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.

¹ Art. 52, c. 5 CCNL 21.05.2018

7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
8. 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 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. 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, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. dall'art. 5 del CCNL2019-2021.

5 Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54,55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto del fatto 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 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
4. 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. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi

programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.

La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 6 – 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 a 100 l'indennità di risultato, salvo diversa previsione normativa.²

Art. 7 - 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 € al giorno.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuato dai Responsabile di Settore Competenti;
4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti criteri:
 - a. La misura del rischio viene effettuata sulla base dell'attribuzione della voce di rischio come individuato nel DVR destinata al personale operaio. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

² Es. Art. 113 del d.lgs. 50/2016.

- b. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente in relazione alla attribuzione della funzione di economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile del valore maneggiato come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Nel caso di nomina di sub-agenti e di mancanza di sottoconti, la media è calcolata dividendo l'importo del conto dell'agente contabile per il numero dei sub-agenti, comprensivo dell'agente contabile, se non è posizione organizzativa. Per la riscossione delle sanzioni della Polizia locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.
- c. La misura del disagio viene determinata dal Responsabile di Area Settore Tecnico tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di 60 giorni nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
5. 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 pesatura è sempre effettuata a consuntivo, tenendo conto, eventualmente, dei mutamenti organizzativi intervenuti in corso danno che hanno eventualmente inciso sul grado di esposizione a rischio o disagio nonché in base ai giorni di effettivo servizio come risultanti dal sistema di rilevazione presenza. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro il mese di marzo dell'anno successivo;
6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 e specificatamente nella seguente misura:
- ✓ per il personale esposto a rischio € 1,50/giorno
 - ✓ per il personale esposto a disagio € 1,60/giorno
 - ✓ per il personale con funzioni di agente contabile :
da 100 € a 2.000,00 € 1,00/giorno

da 2.001,00 e superiori € 1,50/giorno

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 8 - 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, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2016.
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 definito di dipendenti.
3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata da Responsabile di Settore tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a. Specializzazione del ruolo ricoperto³
 - b. Deleghe di firma e/o di funzione

³ A titolo meramente esemplificativo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi,
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto

- c. 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 Segretario Comunale e dai Responsabili di Settore.
5. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

<i>MAX punti 30</i>	<i>Punti da 31 - 45</i>	<i>Punti da 46 - 60</i>
<i>Fino a € 1000</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 31 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
7. 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.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. 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.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018⁴.

Le parti concordano di **NON elevare** l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo.

Le parti concordano, altresì, di **NON elevare** il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018⁵.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Il presente istituto non trova applicazione nel Comune di Fiorano al Serio.

⁴ Art. 24 Reperibilità

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

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

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

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

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

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

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

⁵ CCNL 21 maggio 2018 - Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie – comma 2 [...] k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022⁶

La richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 16.11.2022, deve essere data risposta scritta da parte del

Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni.⁷

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

⁶ Art. 30 Turnazioni

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

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

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

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷ Corte dei conti Marche SENTENZA 25/2016 considera equilibrata la distribuzione nella misura di un riparto tra turno antimeridiano e altri turni non superiore al 60% e al 40%.

La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.

Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.

In materia di turni di lavoro notturni le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022.⁸

L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Le parti prendono atto che, come confermato dall'ARAN, gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge.

Il presente istituto non trova applicazione nel Comune di Fiorano al Serio.

⁸ Ccnl 16.11.2022

Art. 7 z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni

Art. 30, c.8 " Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino."

Art. 36, c.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;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- 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. 11 - Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali

1. Entro il 31 dicembre di ogni anno l'amministrazione definisce, per l'anno successivo, previo confronto con le OO.SS e le RSU le giornate festive infrasettimanali da includere nell'articolazione settimanale dei turni.
2. Al dipendente che lavora nelle giornate festive infrasettimanali non escluse dalla turnazione è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
3. In luogo della corresponsione dell'indennità di turno il dipendente può in ogni caso optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo.
4. L'opzione del dipendente deve essere esercitata, con comunicazione formale all'ufficio personale e al proprio responsabile. Le ore di riposo dovranno essere recuperate in accordo col responsabile.
5. L'onere relativo alla predetta indennità di turno, in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo e costituisce economia di bilancio.

Il presente istituto non trova applicazione nel Comune di Fiorano al Serio.

Art. 12 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni

1. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

Art. 13 - Welfare integrativo

1. **Per l'anno 2023 sono assegnate** misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022⁹ pari a 0 Euro.

Art. 14 - 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 è ridefinito nella misura del 30% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12. di ogni anno al verificarsi delle seguenti condizioni.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi su richiesta del dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, al di fuori del contingente per un tempo predefinito stabilito (tempo determinato), nella misura di un ulteriore 10%, nei seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;

⁹Art. 82 Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) 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;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 del CCNL 21.05.2018.

- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi
 - e. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
3. L'elevazione del contingente, nei limiti del 10%, è sempre consentita per le nuove assunzioni part time.

Art. 15 - 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 dirigente/responsabile di servizio;
- 2. le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- 3. le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- 4. possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.)
- 5. la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
- 6. 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 materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 16 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.

- I. Le parti prendono atto che il Comune di FIORANO AL SERIO non ha attivato l'orario multi periodale.

Art. 17 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

Art. 18 elevazione del limite massimo individuale di straordinario

Non viene elevato il limite massimo individuale di straordinario.

Art. 19 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.

Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza
- c) Servizi bibliotecari, scolastici, educativi, museali
- d) [eventuali altre figure in base all'organizzazione dell'Ente]

Il presente istituto non trova applicazione nel Comune di Fiorano al Serio.

TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 20 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.
4. Laddove attivata i principi di applicazione della previdenza complementare per il personale di vigilanza dovranno essere definiti in apposito atto di natura negoziale .

Il presente istituto non trova applicazione nel Comune di Fiorano al Serio.

Art. 21 - 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. La misura dell'indennità viene stabilita come segue:

- è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente entro il mese di marzo dell'anno successivo.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22 - 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 comandante 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 concreta determinazione dell'indennità dovrà tenere conto del grado di responsabilità attribuito, secondo la seguente scala:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Peso del grado rivestito
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3
	Soprintendente di polizia locale	6
	Soprintendente scelto di polizia locale	7
	Soprintendente esperto di polizia locale	8
Personale di polizia locale di categoria D	Specialista di vigilanza di polizia locale	9
	Vice commissario di polizia locale	10
	Commissario di polizia locale	11
	Commissario capo di polizia locale	12
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	13

4. La corresponsione dell'indennità avviene nel mese di marzo dell'anno successivo ed 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.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 23 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999.

1. La riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali potrà essere applicata, ove ritenuta congrua rispetto alle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione, previa contrattazione delle relative modalità di attuazione e sottoscrizione di un apposito atto integrativo del presente CCDI.
2. La eventuale riduzione dell'orario settimanale è subordinata alle seguenti condizioni minime:
 - miglioramento, continuità e regolarità dei servizi istituzionali
 - certificazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi
3. La certificazione è rimessa al collegio dei revisori/revisore dei conti
4. Per “stabili modifiche degli assetti organizzativi”, devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque “economie” di gestione.
5. Non sono considerati validi, ai fini della verifica dei presupposti per il riconoscimento della riduzione dell'orario di lavoro settimanale, i risparmi di spesa potenziali quali, ad esempio, il mancato esercizio delle facoltà assunzionali di personale (a tempo indeterminato o determinato).
6. Le 35 ore settimanali sono previste come limite orario medio, pertanto l'orario di lavoro potrebbe essere ridotto anche in misura superiore alle trentacinque ore per alcune settimane e continuare ad essere fissato in trentasei ore o anche in misura superiore in altre;
7. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dell'atto integrativo che la stabilisce.
8. Il presente istituto non trova applicazione nel Comune di Fiorano al Serio.

TITOLO III - SEZIONE DEL PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art. 24 - Incentivi economici per il personale scolastico per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico

1. In relazione alle ulteriori attività che il personale a tempo indeterminato degli asili nido e delle scuole comunali è chiamato a svolgere rispetto alle attività ordinarie individuate nel calendario scolastico (es. pre e/o post attività didattica-accoglienza, centri ricreativi estivi e invernali, uscite didattiche, progetti in rete territoriale, progetti 0-6), viene corrisposto un incentivo economico come determinato in **allegato A**.

2. I suddetti incentivi sono dovuti esclusivamente al personale in servizio, assunto a tempo indeterminato e determinato in proporzione alle effettive presenze ed in rapporto alle ore di servizio, e da corrispondersi in base alla verifica dell'effettivo raggiungimento dei risultati attesi come accertato a consuntivo da parte dell'OIV/NDV.

Il presente istituto non trova applicazione nel Comune di Fiorano al Serio.

TITOLO IV - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

Art. 25 - 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..¹⁰

¹⁰ 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.

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.
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 trentasei mesi¹¹ 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;
 - e. nel caso di dipendenti neo assunti avere una anzianità di almeno 24 mesi e 3 valutazioni;
 - 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

¹¹ Da 24 a 48 mesi.

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 90¹²

b. Esperienza professionale punti 10¹³ viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo economico, 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. Il punteggio è così articolato:

permanenza nel medesimo profilo economico e/o differenziale stipendiale per un massimo di 5 anni, con attribuzione di n.2 punti per ogni anno fino a un massimo di 10 punti.

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni, la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%.

7. **A parità di punteggio**, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

¹² Minimo 40

¹³ Massimo 40

- b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento.
- c) 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.
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
- e) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età

Art. 26 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

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.

Art. 27 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, [quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

- $\text{Retribuzione assegnata} = \text{Retribuzione nominale} \times \text{rapporto di lavoro (part time)}$
- $\text{Retribuzione spettante} = \text{Retribuzione assegnata} \times \text{tempo lavoro (mesi lavorati)}$

- $\text{Peso posizione (\%)} = \text{Indennità posizione spettante} \times 100 / \text{Totale risorse per retribuzione di posizione.}$
- $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} = \text{Peso posizione (\%)} \times \text{Totale risorse per retribuzione di risultato} / 100$
- $\text{Retribuzione di risultato da erogare} = \text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \text{valutazione} / 100 + \text{eventuale compenso per incarico ad interim};$

Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Al titolare di E.Q. che consegua la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite ai responsabili valutati positivamente come definito nel sistema di valutazione dell'Ente. Tale comma viene applicato solo se esistono delle economie sul Fondo delle PO.

TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 28 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

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.

I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 29 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito Regolamento.
4. Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 30 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata 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.
5. I progetti sono i seguenti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Risorse
Progetto di assistenza e formazione di un nuovo dipendente assunto presso l'Ufficio Tecnico	Ufficio Tributi	223,00
Progetto di assistenza e programmazione lavoro dei L.P.U. in servizio temporaneo presso il Comune a seguito di convenzione sottoscritta con il Ministero	Operaio	500,00

Stabiliti con delibera di Giunta Comunale n. 122 del 21/11/2023.

Art. 31 -- Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022 oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.

2. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 80 comma 2 CCNL 2019-2021 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.

3. Le risorse sono 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 al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021.

4. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
Operatore	1
Operatore Esperto	1,20
Istruttori	1,30
Funzionar,	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
5. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 40% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione, adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
- b) per il 60 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
6. Una quota delle risorse destinate alla performance è destinata all'introduzione di un premio speciale performance individuale come disciplinato nell'articolo successivo.
7. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUPS con esclusione di quanto finanziato dai precedenti articoli. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 5 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
8. L'erogazione del restante 60 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
- a) per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B – Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 5, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.

- b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
- c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
- d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 4 lett. b).
10. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance individuale avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 32 - Premio individuale

1. Al 3% dei dipendenti 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.^{14 15}

1. 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;
2. 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.
3. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

Art. 33 - Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. . Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
3. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.
4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
5. I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno

¹⁴ L'orientamento CFL126 chiarisce che la disciplina contrattuale collettiva nazionale in parola non ha dato alla contrattazione integrativa alcuna delega negoziale per l'individuazione di una soglia valutativa cui collegare il riconoscimento della maggiorazione del premio individuale atteso che un simile meccanismo potrebbe oggettivamente prestarsi ad una applicazione elusiva della disciplina stessa.

¹⁵ Se l'Ente ha previsto l'erogazione di una quota delle risorse del fondo decentrato al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la maggiorazione può essere stabilita nella percentuale del 20%

sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 34 - 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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Allegato A

COMUNE DI FIORANO AL SERIO (BG)

**ACCORDO DISTRIBUZIONE
FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023
(In attuazione del CCDI 2023 – 2025)**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. ____ del _____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del presente documento, in attuazione delle disposizioni di cui al CCDI 2023 – 2025 già sottoscritto dalle parti .

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Cosima Dott.sa De Carlo e dalla sig.ra: Adami Caterina – Responsabile Settore Finanziario .

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

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Laura Vecchi
CISL	Fabio D'Aniello

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Pedersoli Elena

hanno concordato e sottoscritto il presente prospetto di distribuzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Fiorano al Serio (BG) giudicandolo conforme alle previsioni del CCDI vigente.

DISTRIBUZIONE RISORSE FONDO DECENTRATO ANNO 2023

Fondo decentrato parte stabile (det. N. 415 del 29/11/2023)	56.976,13
Fondo decentrato parte variabile (delib. N. 122 del 21/11/2023)	27.875,09
TOTALE	84.851,22
1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018))	2.023,00
2. Indennità di turno	
3. Indennità di reperibilità	
4. Trattamento per indennità prestata in giorno festivo (all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000)	
5. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022)	4.500,00
6. Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	1.000,00
7. Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	300,00
8. Compensi previsti da disposizioni di legge: - Incentivi tecnici	10.000,00
<i>Specificare disposizione di legge e importo per singola disposizione</i>	
9. Compensi ISTAT	
10. Compensi ai messi notificatori	
11. Compensi al personale delle case da gioco	
12. Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili- PROGRESSIONI 2023	2.100,00
13. Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare	
14. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.	723,00
15. Incentivo economico per il per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico (art 7, c.4 lett. ab)	
16. Performance	28.036,57
17. Accantonamento progressioni economiche 2023	30.832,58
18. Indennità di comparto	5.336,07

VERIFICA RISPETTO COMMA 3 ART. 80

1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018))	2.023,00	4,15 %
2. Indennità di turno ordinario		
3. Indennità di turno per festivi infrasettimanali		
4. Indennità di reperibilità		
5. Trattamento per indennità prestata in giorno festivo (art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000) ¹⁶		
6. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022)	4.500,00	9,24 %
7. Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	1.000,00	2,05 %
8. Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	300,00	0,62 %
9. Risorse destinate alle progressioni economiche	2.100,00	4,31%
10. Performance ORGANIZZATIVA (compreso progetti specifici)	11.937,63	24,52 %
11. Performance INDIVIDUALE	16.821,94	34,55 %
12. Parte variabile	10.000,00	20,54 %

Fondo straordinario	2.868,65
---------------------	----------

Per la parte datoriale

RSU

¹⁶ Il comma 1 dell'art. 24 del CCNL 14.09.2000 è stato in realtà sostituito dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001.

OO.SS.
