

CITTÀ DI ASIAGO Provincia di Vicenza Piazza Secondo Risorgimento n. 6 tel. 0424/600220 - Fax 0424/463885 c.f.n. 84001350242 - p.i.n. 00467810248

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023 2025 – CONTENENTE ANCHE PARTE ECONOMICA 2023 ACCORDO DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 1 DEL CCNL 16/11/2022 COMPRESO MODALITA' UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Per la Delegazione di parte pubblica

Vice Segretario dott. Stefano Costantini

Per la Delegazione di parte sindacale

C.I.S.L. - FP: Viviana Pretto

C.G.I.L.:

Bagnara Stefano

U.I.L. - FPL: Girardi Daniele

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

- Rodeghiero Michela

- Paganin Michele

- Pesavento Roberto

RIEPILOGO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 Interpretazione autentica

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti In materia di relazioni sindacali

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

- Art. 4 Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
- Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art 7 Differenziazione premio individuale
- Art. 8 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
- Art. 9 Criteri generali per determinazione retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
- Art. 10 Progressioni economiche orizzontali

TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art. 11 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 12 Indennità di turno
- Art. 13 Indennità di reperibilità
- Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 15 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 16 Lavoro straordinario

TITOLO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 17 Indennità di servizio esterno
- Art. 18 Indennità di funzione
- Art. 19 Proventi delle violazioni al Codice della strada

TITOLO VI – BENESSERE DEL PERSONALE, ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA', INNOVAZIONE TECNOLOGICA

- Art. 20 Welfare integrativo
- Art. 21 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 22 Contingente dei lavoratori a tempo parziale
- Art. 23 Banca delle ore
- Art. 24 Articolazione dell'orario di servizio
- Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 26 Servizio mensa e buono pasto (Art. 35 CCNL 2022)
- Art. 27 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 Disposizioni finali

S. D.

Der M M

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- 1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, e destinatari delle disposizioni contenute nel CCNL Funzioni Locali 16/11/2022. Pertanto il presente CCDI è in applicazione del summenzionato CCNL.
- 2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti iviprevisti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
- **3.** Il presente CCI ha decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo ove diversamente indicato dal presente contratto decentrato e/o dal CCNL e ha durata triennale dal 2023 al 2025 e, comunque, mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordotra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
- 4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. In tal caso le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo dopo l'approvazione del Piano della performance.
- 5. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinato.

Art. 2

Interpretazione autentica

- 1. Quando insorgano oggettive e documentate controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, con la necessaria sollecitudine, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
- 2. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo nella interpretazione si rinvia alle procedure previste dall'art. 40 comma 3 ter del D.lgs. 165/2001.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti in materia di relazioni sindacali

1. Si richiama l'applicazione e il rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, in particolar modo delle novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

TITOLO III POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.4

Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- 1. La costituzione del fondo secondo quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl 16/11/2022 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo possibilmente entro il 30 aprile, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
- 2. Secondo quanto previsto dall'art. 17 c. 6 del CCNL 2019-2021, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative (ora E.Q.) sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, si procederà a quanto previsto dal disposto dell'art. 7 comma 6 —del CCNL 2019-2021 attraverso gli strumenti di cui all'art. 79. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura...) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016.



Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (Art. 80 CCNL 16.11.2022)

- 1. L'ente, ai sensi dell'art. 80 CCNL 2019/2021 rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle somme necessarie per corrispondere gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021, che costituiscono un importo consolidato, e cioè:
- differenziali di progressione economica;
- indennità di comparto;
- altri eventuali trattamenti economici fissi come individuati dall'art. 80 co. 1.
- 2. Sono inoltre rese disponibili le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente oche abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
- 3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate aiseguenti utilizzi:
- a. premi correlati alla performance organizzativa;
- b. premi correlati alla performance individuale;
- c. indennità condizioni lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018;
- d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1del CCNL del 14.9.2000;
- e. indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;
- f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale di cui all'art. 100;
- g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3, lett. c) CCNL 2016-2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018;
- h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. f) del CCNL 2016-2018;
- i. differenziali stipendiali finanziati esclusivamente con risorse stabili;
- 4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di parte variabile di cui di cui all'art. 79, comma 2 con esclusione del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinarele risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale.
- 5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
- **6.** Le somme non utilizzate o non totalmente attribuite in sede di liquidazione a consuntivo degli istituti contrattuali di cui sopra, se non a destinazione vincolata, incrementano il fondo complessivo destinato alla performance individuale.
- 7. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

- 1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale). La ripartizione è direttamente assicurata dal sistema di valutazione previsto dal vigente Regolamento della Performance che all'art. 18 prevede la compilazione di una scheda valutativa per dipendente ove alla performance di area viene assegnato un peso del 65% e alla performance individuale del 35% garantendo da subito il rispetto della percentuale del30% prevista dall'art. 80 comma 3. La performance individuale èfinanziata dal 30% delle risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 escluse quelle destinate in maniera specifica.
- 2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa (65% del fondo), viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. La valutazione della performance organizzativa avviene secondo quanto previsto dall'art. 18 del regolamento performance per quanto concerne le sezioni 1 e 3, attribuendo a ciascun componente dell'ufficio un punteggio sulla base della valutazione degli obiettivi di PEG come individuati nel PIAO o altro strumento di programmazione.
- **3.** Il fondo per la **performance individuale** (35% del fondo), dedotta la quota da destinare alla maggiorazione del premio individuale indicata al successivo art. 7, viene assegnato e ripartito per aree, con calcolo matematico rapportato alle categorie di base dei dipendentidi ciascuna area interessati alla liquidazione. Nel caso di posti cessati in corso d'anno e in



Low My

attesa di nuova copertura il calcolo verrà eseguito con i dati all'inizio dell'anno solare. Nel caso di area con un solo dipendente il fondo verrà erogato sulla base del punteggio della valutazione individuale assegnato dal responsabile; l'eventuale residuo verrà riportato nel medesimo fondo dell'anno successivo.

4. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance**, viene effettuata mediante l'utilizzo combinato dei seguenti parametri:

Parametro 1) VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI E DI AREA

È costituito dal punteggio complessivo riportato sulla scheda di valutazione elaborata ed allegata al vigente Regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance (Allegato E), compilata per ciascun dipendente dal rispettivo responsabile di servizio.

I valutatori di ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto con i valutatori delle altre Aree organizzative dell'Ente, si confrontano per individuare dei criteri per l'attribuzione dei punteggi relativi alla prestazione individuale assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra le Aree e i profili di appartenenza.

Parametro 2) PRESENZA IN SERVIZIO

I due parametri precedenti sono rapportati con criterio proporzionale alla presenza in servizio, partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui e detraendotutte le assenze, ad eccezione delle seguenti:

- congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività soppresse,
- assenze per infortunio e malattia dovuta a causa di servizio o patologie e relative cure collegate a cause di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette,
- terapie salvavita ed altre assimilabili, come individuate dall'art. 37 del CCNL;
- permessi sindacali retribuiti,
- riposi compensativi e recupero straordinario,
- riposo per donazione di sangue o midollo osseo, donazione organi e tessuti;
- congedo di maternità (ex astensione obbligatoria),
- permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, permessi legge 104/92,
- assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001,
- congedi per le donne vittime di violenza.

Art 7

Differenziazione premio individuale

- 1. Per la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 viene destinata una quota del fondo per la performance individuale calcolata come segue:
- prendendo a base il fondo complessivo disponibile per la performance individuale (20% del totale), si calcola il premio teorico spettante a ciascun dipendente utilizzando i parametri di cui al precedente art. 6;
- si sommano i premi teorici e si calcola valore medio pro-capite (premi teorici/n. dipendenti);
- si calcola l'importo corrispondente al 20% del premio medio, che costituirà la maggiorazione da assegnare quale premio individuale;
- moltiplicando tale importo per 3 si calcola la somma totale da destinare alla maggiorazione, somma che andrà detratta dal fondo ripartito secondo il precedente art. 6.
- 2. La maggiorazione viene assegnata ai 6 dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto, in aggiunta al premio individuale assegnato ai sensi del precedente art. 6, senza effettuare divisione del budget per area. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti vengono applicati gli ulteriori seguenti parametri:
- media triennio precedente;

ulteriore parametro in caso di parità:

- rotazione o alternanza rispetto all'anno precedente; eventuale ulteriore parametro in caso di parità:
- anzianità di servizio presso il Comune di Asiago.

Art. 8

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (E.Q.)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate, previo accordo sindacale.



Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. (art. 17, CCNL 2019/2021)

- 1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, effettuato mediante l'apposita scheda di valutazione approvata con il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
- 2. Il fondo da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ è calcolato in un importo pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ sulla base della normativa vigente.
- 3. La retribuzione di risultato individuale è riconosciuta con calcolo direttamente proporzionale alla valutazione assegnata, come segue:

<u>fondo complessivo per la retribuzione di risultato</u> X Punteggio singola EQ punteggio totale delle valutazioni delle EQ

4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 10

Progressioni economiche orizzontali

- 1. A norma dell'art. 14, comma 2, del CCNL del 16/11/2022, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di accordo annuale di contrattazione decentrata integrativa.
- 2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse sono assegnate complessivamente e di conseguenza la graduatoria è unica per l'intero organico dell'ente. In fase di accordo annuale le risorse possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
- **3.** L'accordo annuale deve specificare anche il numero massimo di progressioni attribuibili, che dovranno comunque riguardare un numero limitato di dipendenti tra quelli in graduatoria.
- **4.** Il personale interessato è quello in servizio in ruolo nell'ente al primo gennaio di ogni anno. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

5. Criteri per la selezione

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si effettua la selezione, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento edel percorso formativo, secondo il seguente schema:

	Criterio	Punteggio massimo attribuibile	Modalità di calcolo
A	Valutazione ottenuta nel triennio precedente	60 punti	Sono attribuiti 20 punti massimi all'anno, calcolati in proporzione al punteggio acquisito.
В	Esperienza maturata e cioè periodo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita	40 punti	Sono assegnati 40 punti al dipendente col periodo maggiore di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita calcolata fino al 31 dicembre dell'anno precedente la nuova progressione economica orizzontale. Agli altri dipendenti sarà calcolato un punteggio proporzionato tra il proprio periodo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita e il periodo di permanenza del dipendente con il valore massimo per i 40 punti

6/16

Tem M

(2/10)

6. Procedimento

Dopo la sottoscrizione del contratto integrativo che stanzia le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile EQ del Settore Personale procede a stilare la graduatoria dei punteggi, sulla base dei sopra esposti parametri. In base alle risorse stanziate il responsabile del Settore Personale individua i dipendenti a cui spetta la progressione.

In caso di parità di punteggio la progressione verrà riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente (Comune di Asiago). In caso di ulteriore parità di punteggio la progressione verrà attribuito al dipendente più anziano (età anagrafica).

La graduatoria è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione. Dopo 15 giorni da tale comunicazione, se non sono intervenute contestazioni, è definita ed approvata la graduatoria con atto del Segretario Comunale e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

- 7. I punteggi e la conseguente graduatoria hanno validità per la sola selezione annuale e andranno ricalcolati ogni anno utilizzando i criteri fissati al precedente punto 5. La progressione orizzontale avrà valenza a partire dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo relativo alla progressione economica.
- 8. Al verificarsi della cessazione di uno o più dipendenti si procederà nell'anno successivo ad effettuare una selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale per la quota che si è resa disponibile con la cessazione del dipendente. Tali risorse sono da considerarsi in aggiunta allo stanziamento che eventualmente la delegazione trattante destinerà alle progressioni in sede di accordo annuale.

TITOLO IV COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 11 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) (Art.80 c. 2 lett. c) CCNL 2022)

- 1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni e non può superare, nel suo complesso, € 15,00 giornalieri.
- 2. L'indennità è riconosciuta per i soli giorni di effettivo svolgimento dell'attività
- 3. Indennità di rischio: sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano come parametri (rischio) quelli indicati dal documento di valutazione dei rischi del Comune di Asiago, a partire dal rischio "3, che corrispondono ai seguenti valori di indennità:

Tipo di Rischio	Importo indennità giornaliera
3 (tre)	€ 1,50
4 (quattro)	€ 2,00
6 (sei)	€ 3,00

4 Indennità di disagio: il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività, cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Personale adibito a mansioni per le quali non può trovare applicazionel'orario flessibile (esclusa la turnazione)	€ 1,15
Personale posto in servizio convenzionato con altri enti	€ 2,00

5. Indennità di maneggio valori: è corrisposta al personale adibito alla mansione di economo e di agente contabile, nella misura di 2,00 euro al giorno, a condizione che il valore maneggiato superi i 500.00 euro mensili e nelle giornate di maneggio del denaro documentate direttamente dal personale;

Jun P

- **6.** Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
- 7. Le indennità sono erogate mensilmente, sulla scorta dell'attestazione di cui al precedente comma 6.

Art. 12 Indennità di turno

- 1. L'indennità è corrisposta al personale turnista secondo quanto disposto dall'art. 30 del CCNL 2019-2021.
- 2. In applicazione (art.7 comma 4 lett l) si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni mensili potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità previo tavolo di contrattazione.

Art. 13 Indennità di reperibilità

1. L'indennità è corrisposta al personale in servizio di pronta reperibilità secondo quanto disposto dall'art. 24 del CCNL 2016-2018. L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art. 7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.
L'Istituto sarà attivato a seguito di separato e successivo confronto in sede di predisposizione del regolamento.

Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità

- 1. Al personale non titolare di E.Q. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, sulla base del sistema organizzativo dell'ente individuato dall'amministrazione. In particolare trattasi di posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
- 2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area dovranno fare riferimento sono le seguenti:
- responsabilità di particolare complessità giuridica/tecnica/amministrativa con responsabilità di istruttoria e di adozione del provvedimento finale; responsabilità di coordinamento e controllo di altro personale anche delle medesime categorie,
- **b.** responsabilità di esercizio occasionale di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori.
- 3. L'importo dell'indennità è determinato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa equalitativa:
- importo pari a Euro 1.032,91 annui lordi quando ricorra la condizione di cui al precedente comma 2a),
- importo pari a Euro 200,00 annui lordi quando ricorra la condizione di cui al precedente comma 2b).
- **4.** La indennità prevista al comma 2a) sarà proporzionalmente riconosciuta dalla data di sottoscrizione del contratto ai dipendenti individuati per la prima volta.
- 5. Lo stanziamento non può essere superiore a quello previsto per il 2022.

Art. 15

Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- 1. Rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. G i seguenti compensi:
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) ed eventuali ulteriori incentivi previsti dalla legge;
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e 45 del D. Lgs. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo l'apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale;
- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- Compensi ISTAT.





- 2. Se le modalità di riparto non sono già previste dalla normativa di riferimento, i suddetti compensi sono riconosciuti ai dipendenti secondo l'effettiva partecipazione all'attività oggetto di finanziamento.
- 3. Per quanto attiene agli incentivi per funzioni tecniche, si fa riferimento all'apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale.

Art. 16 Lavoro straordinario

- **1.** Il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare particolari, temporanee e specifiche situazioni organizzativo/lavorative, per un massimo di 180 ore pro capite.
- 2. Il lavoro straordinario prestato deve essere monetizzato o, su richiesta del personale interessato, recuperato avuto riguardo alle esigenze dell'Ente.
- **3.** Il ricorso allo straordinario deve, in ogni caso, essere preventivamente autorizzato dal responsabile del servizio, il quale dovrà monitorare l'utilizzo di tale strumento al fine di non sforare il budget assegnato.
- 4. Non è considerata come straordinario la maggiore prestazione resa entro la mezz'ora giornaliera, fatto salvo però il diritto al recupero, escluso notturno e/o festivo;
- 5. A consuntivo, la parte di fondo eventualmente non utilizzata andrà ad incrementare il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
- 6. Non si applica la possibilità prevista dall'art.7 comma 4 lett. s) del CCCNL 16/11/2022.

TITOLO V PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17

Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022)

- 1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
- **2.** L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 2018.
- 3. La misura dell'indennità in euro 1,50 al giorno.

Art. 18

Indennità di funzione

1. Non viene prevista tale indennità in quanto già ricompresa in quella di specifiche responsabilità normata dall'art. 14 del presente accordo integrativo.

Art. 19

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98, CCNL 2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 può essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice, nonché a contributi datoriali al Fondo di previdenza completare per il personale di vigilanza.

TITOLO VI

BENESSERE DEL PERSONALE, ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA', INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Art. 20

Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite eventuali risorse disponibili secondo la normativa vigente tempo per tempo.

July / 2/1

Art. 21

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

- 1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per
 la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di
 apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle
 indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di
 informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza
 in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o
 rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 22

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

- 1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
- 2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, da valutarsi di concerto tra il responsabile e l'Amministrazione, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Art. 23

Banca delle ore (art. 33, CCNL 2022)

- 1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
- 2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in 100 ore.

ART. 24

Articolazione dell'orario di servizio

- 1. L'Amministrazione Comunale, qualora dovessero emergere esigenze tali da comportare eventuali modifiche non temporanee dell'orario di lavoro, prima di assumere le determinazioni di propria competenza, si impegna a convocare una specifica sessione di confronto con le Rappresentanze sindacali.
- 2. Attraverso il confronto saranno, inoltre, verificate le eventuali ricadute che le suddette modifiche potranno avere sull'organizzazione dei servizi, nonché sui diversi istituti contrattuali.
- 3. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato su 5 o 6 gg. lavorativi con eventuali rientri pomeridiani ed è soggetto a confronto.
- 4. Nel caso di rientro pomeridiano il dipendente deve effettuare una pausa mensa minima di mezz'ora, che dovrà essere obbligatoriamente segnalata mediante timbratura meccanizzata di uscita e di rientro. Resta inteso che il dipendente che ometterà di segnalare la pausa con l'apposito segna-presenze sarà considerato in pausa pranzo per 1 ora, fatti salvi i casi di missione lavorativa e servizio esterno. In tali casi sarà considerata mezz' ora di pausa pranzo.
- 5. Nel caso di orario di lavoro superiore alle sei ore giornaliere senza pausa pranzo, il dipendente, purché non in turno, deve comunque beneficiare di una pausa di 30 minuti, da effettuare allo scadere della 6^ ora o anche prima. Tale pausa deve essere espressamente prevista nell'orario approvato dall'amministrazione. Sono fatte salve le deroghe previste dall'art. 13 del CCNL 9/5/2006 con riferimento al personale dell'area di vigilanza in servizio esterno ed il personale adibito alla preparazione dei pasti presso le mense scolastiche.

Art. 25

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 2022)

1. La flessibilità dell'orario di entrata e di uscita è fissata in 30 minuti e deve essere recuperata in giornata. Non è prevista la flessibilità in anticipo rispetto all'inizio dell'orario di lavoro al mattino.

10/16

CITY OF THE PORT O

Jun Mr AT

- 2. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a servizi, che per la loro particolare natura, sono da svolgere con tempi ben definiti (servizi in turno, ecc.).
- **3.** I Responsabili di Servizio valutano opportunamente la possibilità di concedere, al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di forme flessibili dell'orario di lavorio compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 26 Servizio mensa e buono pasto (Art. 35 CCNL 2022)

- 1. Viene confermato il servizio mensa anche tramite buoni pasto come disciplinato ad oggi.
- 2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e non può essere utilizzato per acquisto di generi alimentari ma solo per il servizio di mensa presso un esercizio.
- 3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari a quanto previsto da specifiche disposizioni di legge quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in euro 7 il valore massimo dei buoni pasto.
- 4. Le parti convengono di attribuire il buono pasto a tutti i dipendenti impegnati in turnazione pomeridiana. Possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dell'orario di servizio, quei dipendenti (Uff. Patrimonio) che non possono usufruire del servizio pasti perché tenuti a prestare servizio in località disagiate (bosco) senza interruzione. In tali casi l'ente può direttamente acquistare generi alimentari da consumare in loco.
- 5. Si dà atto che in successivo tavolo di confronto le parti discuteranno le modalità di attribuzione del buono pasto.

Art. 27 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2022)

- 1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- 2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
- a. mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.



APPENDICE ACCORDO DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 1 DEL CCNL 16/11/2022 RELATIVAMENTE ALLA MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

INDICE

- Art. 1 Campo di applicazione e durata
- Art. 2 Presa atto della quantificazione delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022
- Art. 3 Destinazione delle risorse decentrate
- Art. 4 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto.
- Art. 5 Incentivazione della performance
- Art. 6 Progressioni orizzontali.
- Art. 7 Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge con specifici trattamenti economici
- Art. 8 Lavoro straordinario

Art. 1 Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto economico disciplina la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 2 Presa atto della quantificazione delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022

1. Le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 sono quantificate come di seguito

I. RISORSE STABILI

A. soggette a limitazione	Disposizioni	Importi
Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	104.650,00
Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio.	art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 art. 67, c. 2, lett. c, CCNL 21.05.2018	7.617,35
decurtazione permanente dal 2015	art. 1, c. 456, L. 147/2013	-10.326,00
Risorse per incremento stabile della consistenza di personale e conseguenti maggiori oneri trattamenti economici.	art. 79, c. 1, lett. c, CCNL 16.11.2022 art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	2.733,29

Totale Risorse stabili	
soggette a limitazione	104.674,64
(art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)	

B. non soggette a limitazione	Disposizioni	Importi
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019.	art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 art. 67, c. 2, lett. a, CCNL 21.05.2018	3.660,80
Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 CCNL 2018 per il personale in servizio.	art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 art. 67, c. 2, lett. b, CCNL 21.05.2018	2.212,93
€ 84,50 per n. unità in servizio (per intero) al 31.12.2018 con decorrenza dal 1.1.2021	art. 79, c. 1, lett. b, CCNL 16.11.2022	3.549,00
Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022	art. 79, c. 1, lett. d, CCNL 16.11.2022	2.833,48
Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	5.401,28
	Totale Risorse stabili	17 657 49

Totale Risorse stabili
non soggette a limitazione

TOTALE RISORSE STABILI

17.657,49

122.332,13

Cour M

12/16

II. RISORSE VARIABILI

A. soggette a limitazione	Disposizioni	Importi
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996.	art. 67, c. 3, lett. c, CCNL 21.05.2018	550,00
Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL.	art. 79, c. 2, lett. b, CCNL 16.11.2022	11.252,00

Totale Risorse variabili soggette a limitazione 11.802,00 (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)

Disposizioni	Importi
art. 67, c. 3, lett. c, CCNL 21.05.2018	30.000,00
art. 67, c. 3, lett. c, CCNL 21.05.2018	1.000,00
art. 79, c. 2, lett. b, CCNL 16.11.2022 art. 14, CCNL 01.04.1999	8.849,99
art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022	9.173,96
art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	10.450,00
art. 79, c. 1, lett. b, CCNL 16.11.2022	7.098,00
art. 79, c. 3 e 5, CCNL 16.11.2022	2.192,18
art. 79, c. 3 e 5, CCNL 16.11.2022	2.192,18
	art. 67, c. 3, lett. c, CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 3, lett. c, CCNL 21.05.2018 art. 79, c. 2, lett. b, CCNL 16.11.2022 art. 14, CCNL 01.04.1999 art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022 art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018 art. 79, c. 1, lett. b, CCNL 16.11.2022 art. 79, c. 3 e 5, CCNL 16.11.2022

Totale Risorse variabili
non soggette a limitazione

TOTALE RISORSE VARIABILI

TOTALE COMPLESSIVO FONDO

70.956,31

82.758,31

205.090,44

A cui si aggiungono € 49.329,00 per indennità EQ.

2. Le risorse oggetto di contrattazione per l'anno 2023 sono pari a € 163.090,44 (2022: 134.260,92), al netto delle risorse destinate alla Posizioni Organizzative pari a € 49.329,00 e delle risorse destinate da specifici regolamenti (funzioni tecniche ed entrate) per complessivi € 42.000,00. Si sottolinea che il predetto valore è suddiviso in due quote:

Risorse stabili	122.332,13
Risorse variabili	40.758,31
Totale	163.090,44

Nella quantificazione della parte variabile è stato, tra l'altro, contemplato:

- l'incremento stabilito dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 66 del 28/04/2023 relativamente all'1,2% del monte salari 1997 per € 11.252,00;
- le risorse residue anni precedenti per € 18.023,95 ove sono confluiti anche i risparmi da lavoro straordinario;
- lo 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022 per due (compreso una tantum 2022). Non è compreso l'importo di € 550,00 relativo agli incentivi per il recupero dell'evasione ICI; l'importo delle risorse destinate da specifici regolamenti (funzioni tecniche ed entrate) per complessivi € 42.000,00.

Art. 3 13/16

Lews Py

Destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 vengono destinate per l'anno 2023 nel seguente modo:

Totale complessivo	163.090,44	
Totale comma 2 art. 80	65.590,44	100,00%
Indennità servizio esterno	1.500,00	2,29%
Maneggio valori	90,00	0,14%
Indennità specifiche responsabilità	4.131,36	6,30%
Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale	46.069,08	70,24%
Indennità condizioni di lavoro	1.800,00	2,74%
Indennità di turno per Polizia Locale	12.000,00	18,30%
Totale comma 1 art. 80	97.500,00	100,00%
Progressioni orizzontali a decorrere dal 01/01/2023 per 13 dipendenti (importo presunto)	11.000,00	11,28%
Differenziali di progressione economica	67.500,00	69,23%
Indennità di comparto	19.000,00	19,49%

- 2. Tali importi sono calcolati in via presuntiva per cui sono suscettibili di variazioni all'interno del quadro economico complessivo.
- **3.** Eventuali economie o maggiori spese sulle varie voci sopra indicate saranno destinate ad incrementare/diminuire la quota dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale.

Art. 4 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto.

1. Per l'anno 2023 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono in via previsionale pari a € 19.000,00.

Art. 5 Incentivazione della performance (art. 80, c2, lett. a) e b))

1. Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2023, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance sono pari in via previsionale a € 47.069,08. La destinazione in percentuale tra premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale viene confermata attraverso il procedimento di erogazione previsto nella contrattazione decentrata già approvata.

Art. 6 Progressioni orizzontali

- 1. Le progressioni avranno decorrenza dal 01/01/2023 per un numero limitato a 13 dipendenti.
- 2. Per le progressioni dovranno essere assegnati almeno 60 punti in base alla valutazione del triennio precedente. I restanti punti vengono assegnati in base all'esperienza (anzianità di servizio) che viene calcolata dall'ultima progressione fatta dal dipendente o, in alternativa, dalla data di prima assunzione.

In particolare il punteggio viene così attribuito:

- a. Valutazione: Somma delle valutazioni dei tre anni/30 per 60;
- b. Esperienza (anzianità di servizio): viene assegnato il punteggio maggiore (40 punti) al dipendente con maggiore anzianità di servizio conseguita nella categoria economica di appartenenza e di conseguenza gli altri punteggi saranno attributi in proporzione. La formula è la seguente: numero mesi di servizio (anzianità) al 31/12/2022 diviso numero mesi massimo corrispondente al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella stessa categoria per 40.
- 3. Si fa comunque riferimento a quanto previsto nella parte normativa.

Art. 7

14/16

Beer of

Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge con specifici trattamenti economici.

- 1. Ai sensi dell'art. 67 c3, lett. C) CCNL 21/05/2018 (art. 80 c. 2 lett. g CCNL 2022), nell'anno 2023 sono previste somme espressamente vincolate a specifica destinazione di legge per:
- Funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 per un importo di € 30.000,00;
- Potenziamento riscossione entrate e ICI € 11.000,00;
- Compensi Istat e altro € 1.000,00.

Art. 8 Lavoro straordinario (Art. 14 del CCNL 01/04/1999)

1. Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/99, si prende atto che il fondo per lavoro straordinario anno 2023 è quantificato in € 17.511,00. Eventuali economie confluiranno nel fondo per essere distribuite per la performance.

Ter per

15/16

16/16