



COMUNE DI FANO
PROVINCIA DI PESARO E URBINO
SERVIZIO PERSONALE

Il giorno **29 dicembre 2023** la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, preso atto della deliberazione della Giunta Comunale n. 554 del 28/12/2023, vista la pre-intesa del 20/12/2023, stipulano il presente:

C.C.I.
giuridico 2023-2025
economico 2023

ART.1
CRITERI DI APPLICAZIONE

- 1) Il presente C.C.I. ha durata triennale e concerne il periodo 1/01/2023 – 31/12/2025 per la parte giuridica; al presente C.C.I. accede l'accordo annuale economico 2023 (allegato A).
- 2) Per quanto non disciplinato nel presente C.C.I. restano in vigore tutti gli istituti giuridici di natura normativa ed economica previsti dai precedenti C.C.I. per quanto compatibili con le sopravvenute disposizioni di C.C.N.L. e/o di legge. Il presente contratto si applica anche ai dipendenti a tempo determinato (incluso il personale comandato) compatibilmente con la natura degli istituti giuridici ed economici.
- 3) Salvo diverse disposizioni di C.C.N.L. ovvero di legge, le disposizioni ivi contenute sono efficaci sino alla stipula di un successivo C.C.I. ai sensi dell'art. 8, comma n. 8 del C.C.N.L. e salvo disdetta intimata da una delle parti con sei mesi di preavviso.

ART.2
PREMI CORRELATI ALLA
“PERFORMANCE INDIVIDUALE”
E
“PERFORMANCE ORGANIZZATIVA”

- 1) Le risorse destinate alla "performance organizzativa" sono distinte da quelle destinate alla "performance individuale" con diversi budget di riferimento definiti nell'accordo annuale di natura economica.
Si applica il successivo art. 5 in relazione alle componenti della scheda di valutazione comprendenti "performance organizzativa" e "performance individuale".
- 2) Il compenso per l'incentivazione della performance individuale e organizzativa è interamente erogato ai dipendenti delle aree Operatori – Operatori esperti – Istruttori – Funzionari ed EQ secondo il sistema di valutazione adottato presso l'ente e relativi verbali O.I.V. osservando i seguenti criteri:

- la determinazione delle somme a disposizione di ogni struttura dirigenziale è effettuata proporzionalmente al numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre di ogni anno (salva la cessazione di strutture dirigenziali in corso d'anno per cui si provvederà con la data di cessazione ove diversa dal 31/12);

- in caso di cessazione/istituzione di strutture dirigenziali in corso d'anno si adotta il criterio di prevalenza assoluta o relativa;

- l'erogazione è effettuata per settore, fermo restando i valori del sistema di valutazione, sulla base dell'effettiva presenza in servizio;

- le assenze considerate quali "effettivo servizio" sono quelle relative alle ferie nonché, ove la legge ovvero la giurisprudenza lo consenta, quelle relative alla "maternità obbligatoria", all'"infortunio sul lavoro" ed alle "terapie salvavita";

- I part-time fino al 50% dell'orario (purché articolato orizzontalmente) hanno diritto al 60% della produttività ovvero, nel caso di articolazione verticale, hanno diritto al 30%; i part-time oltre al 50% dell'orario (purché articolato orizzontalmente) hanno diritto all'80% della produttività ovvero, nel caso di articolazione verticale, hanno diritto al 70%;

- Il beneficio economico in questione non è erogabile al personale neo assunto anche a tempo determinato con meno di 183 giorni di servizio (giuridicamente intesi avendo riguardo al dies a quo del rapporto con l'ente); resta ferma la necessità di essere in possesso di valutazione SMIVAP non "NV";

- In fase di erogazione le economie derivanti dal budget settoriale sono redistribuite tra tutto il personale dipendente avente diritto in base al sistema di valutazione in vigore;

- Ferma restando l'autonomia dei dirigenti in ordine alla valutazione di particolari situazioni si stabilisce, anche ai fini di uniformità nei comportamenti dell'ente, di considerare in ogni caso "Non Valutabile" il dipendente con un numero di assenze, nel corso dell'anno di riferimento della valutazione, superiore al 50% dell'obbligo lavorativo dovuto calcolato per giorni di effettivo servizio;

- Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla censura nel biennio precedente l'attribuzione del beneficio ove non sospesi e/o annullati in via giurisdizionale;

- In ordine ai dipendenti titolari di incentivo di progettazione ovvero condono si prevede l'esclusione, in quota parte, della liquidazione della produttività collettiva ove i pagamenti relativi alle disposizioni di legge siano superiori a quanto dovuto per l'adempimento delle medesime attività nel PDO non essendo legittimo remunerare la medesima attività due volte.

La maggiorazione del premio individuale di cui all'Art. 81 non inferiore al 30% del valore medio pro-capite, è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sulla base dei seguenti criteri selettivi:

- numero massimo dipendenti a cui attribuire la maggiorazione: 20

- aver ottenuto il punteggio massimo correlato alla performance individuale

- avendo superato il numero di 20 dipendenti con punteggio massimo sono stati applicati i seguenti titoli di preferenza:

- numero giorni di presenza effettiva più elevato

- minore età

Al solo fine di non pregiudicare la consecutività triennale delle valutazioni di particolari categorie di lavoratori in quanto oggetto di significative tutele da parte dell'ordinamento giuridico si stabilisce che i periodi di assenza dal servizio relativi a:

- maternità obbligatoria

- infortunio sul lavoro

- terapie salvavita

Costituiscono "presenza in servizio" di natura figurativa purchè il dipendente interessato abbia comunque maturato, nell'anno di riferimento, almeno n. 90 giornate di "effettivo servizio".

Per l'erogazione della produttività relativa alla "performance organizzativa" ed alla "performance individuale" resta in vigore la disposizione relativa ai 183 giorni di servizio (giuridicamente intesi avendo riguardo al dies a quo del rapporto con l'ente);

3) L'ammontare delle somme destinate alla performance individuale ha natura residuale generale rispetto all'applicazione di tutti gli istituti giuridici ed economici del C.C.I. che gravano sul F.R.D. nel rispetto dell'art. 80, comma n. 3 del CCNL 16/11/2022.

Le parti convengono che maggiori o minori risorse, che per effetto di condizioni rilevabili esclusivamente ad esercizio concluso, dovessero modificare l'importo del fondo utile da contrattare, modificheranno l'importo della performance individuale.

ART 3 SPECIFICHE RESPONSABILITA' ED INDENNITA' VARIE

Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. del 21.05.2018

attività disagiate

- Operai ex cat. A e Collaboratori tecnici ex cat. B: € 2,00 al giorno (mercati, servizio cimiteriale)
- Autisti Mezzo Rappresentanza e di supporto agli organi istituzionali: € 5,00 al giorno di effettiva prestazione urbana o extra-urbana (si considera la componente del disagio unitamente a quella del rischio);

attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute

- Operai/Operatori ex cat. A e Collaboratori tecnici ex cat. B: € 3,00 al giorno (lavori pubblici, manutenzione strade, segnaletica, servizio cimiteriale, refezione scolastica, economato);

attività implicanti il maneggio di valori

Agenti Contabili individuati in relazione alla rilevanza della gestione contabile dell'ente ad eccezione dell'Economo Comunale per il quale continua ad applicarsi la presente indennità senza soluzione di continuità: fino ad un massimo di € 2,00 al giorno da graduare in base al valore della gestione secondo le determinazioni dell'ente. La somma complessiva erogabile non può superare quella prevista per l'anno 2023 maggiorata del 30%. Le figure sono individuate dalla Parte pubblica.

Tutte le indennità di cui sopra sono corrisposte solo per i giorni di effettiva presenza rilevata con timbratura ovvero con modalità di accesso al sistema informatico nei casi di smart working.

Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del C.C.N.L. del 16.11.2022

Si prende in considerazione il programma mensile dei servizi degli Agenti di Polizia Locale:

- servizio promiscuo interno/esterno € 1,00 al giorno
- servizio esterno fisso € 2,00 al giorno
- servizio interno con ricorrente servizio esterno € 1,00 al giorno

Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. del 16.11.2022

- Funzionari Preposti (dal 01/01/2024 si applica quanto disposto con delibera di Giunta n. 494 del 23/11/2023)

importo individuale fino ad un massimo di € 1.000,00

- Specifiche responsabilità e particolari posizioni di lavoro

importo individuale € 800,00 per ex cat. D

importo individuale € 600,00 per ex cat. C

importo individuale € 300,00 per ex cat. B

- capisquadra e capioperai (ex cat. B)

- responsabile magazzino economale (ex cat. B)

- coordinatore operai cimiteri (ex cat. B)

- coordinatore operai segnaletica (ex cat. B)

- coordinatore operai manutenzione strade (ex cat. B)

- responsabili del procedimento ex cat. C privi di Funzionario Preposto/APO (al massimo 1 posizione)

- coordinatori plessi scolastici (ex cat. C)

- responsabile del procedimento art. 139 c. 2 D.Lgs. n. 174/2016 – codice di giustizia contabile

- 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). Dal 01/01/2024 il dirigente "Affari Generali" provvede ad individuare le posizioni:

- personale tecnico/informatico addetto al Servizio Informativo Comunale

- per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di

- Ufficiale di Stato Civile

- Ufficiale d'Anagrafe

importo individuale € 300,00

- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione

- Direttore responsabile house organ istituzionale: importo individuale come previsto per i Funzionari preposti

- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile

- personale individuato con atti formali relativi all'applicazione D.Lgs. n. 1/2018 appartenente al Centro Operativo Comunale € 600,00

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori € 300,00

- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace: importo individuale come previsto per i Funzionari preposti

In attuazione dell'art. 7 comma 4, lettera f) del C.C.N.L. 16/11/2022, l'indennità prevista dall'art. 84 del medesimo C.C.N.L., viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità attribuite con atto formale dal dirigente competente, entro il mese di febbraio di ciascun anno, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari e EQ, che non risulti titolare di incarico EQ. Nell'ambito di ogni servizio il dirigente provvederà a rendere noto, in forma scritta a tutti i dipendenti, i ruoli di responsabilità individuati, con i compiti ad essi connessi e la relativa proposta di compenso, nell'ambito del budget complessivo.

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) fino ad un massimo di € 2.500,00 purché l'ente provveda al relativo eterofinanziamento, in deroga al limite del salario accessorio vigente per legge, ai sensi del D.L. n. 13/2023.

Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs. n. 50 del 2016 (D.Lgs n. 36 del 2023), saranno affrontate dopo la contrattazione dell'incentivo per funzioni tecniche in cui sarà stabilita la soglia massima dell'indennità percepibile differenziandola per inquadramento contrattuale e profilo professionale.

I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

ART. 4

COMPENSI RELATIVI ALLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1) La somma massima destinabile, in base all'ordinamento dell'ente, relativamente ai compensi per la struttura organizzativa per incarichi di Elevata Qualificazione e Funzionari Preposti è la seguente:

ANNO 2023

EQ: euro 197.600,00 (posizione e risultato)

Funzionari Preposti: euro 14.400,00

ANNO 2024

EQ: euro 192.800,00 (posizione e risultato)

Funzionari Preposti: euro 19.200,00

ANNO 2025

EQ: euro 242.000,00 (posizione e risultato)

Funzionari Preposti: euro 19.200,00

(ulteriori risorse che l'amministrazione vorrà unilateralmente destinare ai presenti budget oppure anche alle indennità, saranno reperite attraverso una correlata stabile riduzione del fondo per il lavoro straordinario).

ART.5

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Ai fini della "progressione economica all'interno della categoria" non si considera la componente della scheda di valutazione individuale di cui allo SMIVAP del Comune di Fano riferibile alla voce "obiettivo di mantenimento" applicando interamente quanto disposto dalla delibera di Giunta n.273/2020 di autorizzazione, con modifiche, alla stipula del presente CCDI; per le schede di altri enti il "Servizio Personale" ed il "Controllo di Gestione" definiscono le componenti riferibili alla performance individuale utili ai fini del punteggio per concorrere all'attribuzione dei differenziali stipendiali.

Tale assetto sarà rivisto dalle parti in relazione alla modifica dello SMIVAP.

Visto l'art. 13, comma 4, del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16 novembre 2022:

<< 4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. >>

Visto l'art. 5 comma 3 del C.C.D.I. giuridico 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2020 in cui si stabiliva che, con decorrenza 01/01/2020 – 01/01/2021 – 01/01/2022 – 01/01/2023, si effettuavano P.E.O. per le categorie A-B-C-D per il 50% del contingente annuale del personale avente diritto e, visto l'art. 13, comma 4, del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16 novembre 2022: << 4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. >>, in data 29/09/2023 le parti, hanno sottoscritto il seguente

accordo: le Progressioni Economiche Orizzontali, ai sensi dell'art. 5 del C.C.D.I. 2019/2021, sono attribuite con decorrenza dal 01/01/2023 per una quota pari al 50% del personale avente diritto in servizio al 01/01/2023. Le P.E.O. sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance relativa al triennio precedente (2020-2021-2022).

Con decorrenza 01/01/2024 e 01/01/2025 si effettua attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree Operatori – Operatori esperti – Istruttori – Funzionari ed EQ per il 50% del contingente annuale del personale avente diritto come asseverato dal “Servizio Personale” dell'ente (sono esclusi dal calcolo i dipendenti che, in base a disposizione di C.C.N.L., C.C.I. e/o legge, non possono concorrere al predetto beneficio).

La progressione economica avviene mediante procedura selettiva di area. Per partecipare alla procedura selettiva è necessario:

- essere in servizio al 1/01 di ogni anno di riferimento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali;
- non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcun differenziale stipendiale (per tale calcolo si tiene conto dell'art.155 del codice di procedura civile pertanto, fermo restando il *dies a quo* fissato nel 1 gennaio di ogni anno);
- l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni, ove non sospesi e/o annullati in via giurisdizionale.
- possedere indefettibilmente n. 3 schede di valutazione disponibili anche non in ordine cronologico con correlato punteggio attribuito (senza valutazioni N.V.); le schede sono ammissibili anche di altri enti nel caso di mobilità e/o comando con eventuale riparametrazione;

La determinazione dei posti annuali destinati alle progressioni economiche è suddivisa per settore e area con arrotondamento all'unità inferiore. Gli eventuali resti sono ridistribuiti in sede di Conferenza dei Dirigenti.

La graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva è definita in base ai seguenti criteri:

- scadenza della presentazione delle domande: 30 settembre di ciascun anno
- media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali disponibili in ordine cronologico: massimo 50 punti
- esperienza professionale:
 - punti 3,5 per ogni anno di anzianità: fino ad un massimo di 35 punti - 10 anni anzianità massima maturata nei seguenti e medesimi profili (art. 14 c. 2 lett. d) 2° capoverso C.C.N.L. 16/11/2022):
 - a) amministrativo/contabile/servizi
 - b) vigilanza
 - c) assistente sociale
 - d) tecnico
 - e) educativo
 - colloquio facoltativo, a richiesta del dipendente, da sostenere presso il proprio dirigente sulle materie correlate alla specifica posizione di lavoro tenendo conto anche dei percorsi di formazione e di aggiornamento: massimo 10 punti

La graduazione dei punteggi e dei criteri di valutazione è disposto dal dirigente Affari Generali.

Il mancato superamento del colloquio comporta esclusivamente la mancata attribuzione del relativo punteggio ferma restando la partecipazione all'attribuzione degli altri punteggi.

- ulteriori titoli culturali attinenti l'attività svolta (è escluso il titolo di studio richiesto per l'accesso): massimo punti 5:
 - a) dottorato di ricerca – punti 5
 - b) laurea magistrale/diploma di scuola secondaria di secondo grado – punti 4
 - c) laurea – punti 3

d) master I e II livello – punti 2

e) corsi di formazione di almeno 20 ore con valutazione finale – punti 1

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni - art. 14, comma 2, lettera f) del C.C.N.L. 16/11/2022 – si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari a 3 punti. Pertanto il punteggio massimo attribuibile è pari a 103.

I titoli culturali di cui sopra possono concorrere per una sola volta, ove siano i medesimi, all'attribuzione del relativo punteggio per il differenziale stipendiale.

Nel caso di parità di punteggio è accordata preferenza alla minore età.

A parità di età prevale il dipendente con maggiore anzianità nell'ultima progressione orizzontale o differenziale stipendiale.

Nelle more della revisione del sistema di valutazione partecipano all'attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti che abbiano conseguito un punteggio medio, in base alla complessiva scheda individuale dello SMIVAP, non inferiore a punti 75/100 nel triennio precedente all'anno di attribuzione.

Resta inteso che la spesa annuale per le progressioni economiche all'interno delle aree deve essere finanziata solo da risorse stabili del F.R.D.; a tal fine il contingente annuale, come sopra determinato, potrà essere corrispondentemente ridotto dall'ente, salva l'applicazione degli artt. 2 e 3 del presente C.C.I..

In applicazione degli artt. 92, 96 e 102 del C.C.N.L. 16/11/2022 è incrementata la misura del differenziale stipendiale del personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori, del personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento e del personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari ed EQ iscritto ad ordini e albi professionali al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

ART. 6 ELEVAZIONE LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE LAVORO STRAORDINARIO

Il limite massimo individuale è determinato in 180 ore; detto limite può essere superato, nel rispetto del 2% dell'organico, fino ad un massimo di 250 ore, esclusivamente dai dipendenti che rivestono le seguenti posizioni di lavoro:

- Segreteria del Sindaco
- Autisti mezzi di rappresentanza
- Staff della Segreteria Generale e dell'economato addetto ai lavori del Consiglio Comunale e della Giunta

ART. 7 CRITERI DETERMINAZIONE RISULTATO INCARICHI EQ

Per l'erogazione dell'indennità di risultato dei Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione si applicano i criteri in vigore nel manuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

I risparmi relativi all'indennità di posizione delle EQ previste nell'ordinamento ma per le quali non è attribuito l'incarico costituiscono economia ente fatta salva la possibilità di incrementare le risorse

liquidabili all'interno del F.R.D. tenuto conto del limite del salario accessorio.

Il fondo per l'indennità di risultato delle EQ è utilizzato integralmente salvo nel caso in cui la valutazione individuale annuale sia inferiore a 70/100; in tal caso i risparmi costituiscono anch'essi economia ente.

La somma destinata all'indennità di risultato è almeno pari al 15% del totale del fondo destinato per le EQ fermo restando l'applicazione dell'art.17, comma n. 5 del C.C.N.L. del 16/11/2022 a valere sull'indennità di posizione della funzione vacante (*interim*).

L'erogazione dell'indennità di risultato non è ridotta in relazione ai compensi derivanti dall'art.17, comma n. 5 del C.C.N.L. 16/11/2022.

Se l'incaricato di EQ non supera il punteggio di 50/100 è escluso dalla ripartizione della retribuzione di risultato.

Con punteggio inferiore a 45/100 viene revocato l'incarico.

L'incaricato di EQ verrà valutato solo se avrà prestato almeno 183 giorni di servizio.

Ferma restando l'autonomia dei dirigenti in ordine alla valutazione di particolari situazioni si stabilisce, anche ai fini di uniformità nei comportamenti dell'ente, di considerare in ogni caso "Non Valutabile" il dipendente con un numero di assenze, nel corso dell'anno di riferimento della valutazione, superiore al 50% dell'obbligo lavorativo dovuto calcolato per giorni di effettivo servizio.

ART. 8 BUONO PASTO

In applicazione dell'art. 35 del C.C.N.L. 16/11/2022 "Servizio mensa e buono pasto" si stabilisce che con decorrenza 01/07/2024 l'aumento del valore del buono pasto è fissato a € 7,00 con adozione del buono pasto elettronico come da relativa convenzione CONSIP.

Il presente articolo è sottoposto alla condizione relativa al reperimento delle risorse finanziarie necessarie tramite modifica del Bilancio di Previsione 2024-2026.

ART. 9 BANCA DELLE ORE

In sede di prima applicazione è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore di 30 ore.

ART. 10 PROGRESSIONI TRA LE AREE

La parte pubblica è disponibile a valutare il finanziamento per le relative progressioni tra le aree per € 60.682,33 (0,55 del monte salari) inclusi oneri e IRAP annuali previo confronto tra le parti.

Nell'ambito dell'accordo di cui sopra potrà essere presa in considerazione anche l'applicazione dell'art. 15 C.C.N.L. 16/11/2022.

ART. 10 ACCORDI ECONOMICI ANNUALI

Si allega al presente contratto, parte integrante e sostanziale dello stesso n. 1 accordo economico annuale di seguito indicato:

ALLEGATO A): accordo economico annuale 2023

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA PARTE PUBBLICA


E' in ogni caso facoltà del dirigente competente in materia di personale disapplicare, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, qualunque disposizione dei C.C.D.I. accordando un preavviso di 30 giorni alle OO.SS. per eventuali osservazioni o controdeduzioni.

PER LA PARTE PUBBLICA

Dott. Pietro CELANI 


Dott.ssa Daniela MANTONI 

PER LE OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL 


CISL FP 

UIL FPL 

CSA RAL  HELICIONI KATHIELA

PER LA RSU

JAFFURI LAURA 

PATERNIANI LONEDANA 

ELENA VALENTINI 

ROSATI LUCA 

ANDREI BERNARDI 

CAVE STRAI COSTA 

LUCIA GIUNTA 



Comune di Fano

Il giorno **29 dicembre 2023** la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, preso atto della deliberazione della Giunta Comunale n. 554 del 28/12/2023, vista la pre-intesa del 20/12/2023, stipulano il presente:

ACCORDO ECONOMICO 2023

ART. 1 CRITERI DI APPLICAZIONE

1) Il presente C.C.I. ha durata annuale e concerne il periodo 01/01/2023-31/12/2023 per la parte economica; al presente C.C.I. accede l'accordo stralcio limitatamente alle P.E.O. 2023 sottoscritto il 29/09/2023.

2) Per quanto non disciplinato nel presente C.C.I. restano in vigore tutti gli istituti giuridici di natura normativa ed economica previsti dai precedenti C.C.D.I. per quanto compatibili con le sopravvenute disposizioni di C.C.N.L. e/o di legge.

Il presente contratto si applica anche ai dipendenti a tempo determinato (incluso il personale comandato) compatibilmente con la natura degli istituti giuridici ed economici.

3) Salvo diverse disposizioni di C.C.N.L. ovvero di legge le disposizioni ivi contenute sono efficaci sino alla stipula di un successivo C.C.I. economico ai sensi dell'art. 8, comma n. 8 del C.C.N.L. 16/11/2022.

ART. 2 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1) I criteri sono stabiliti all'art. 2 del C.C.I. giuridico 2023-2025.

ART. 3 SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E INDENNITÀ

1) I criteri sono stabiliti all'art. 3 del C.C.I. giuridico 2023-2025.

ART. 4
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA

Si richiama l'Accordo stralcio economico anno 2023 - limitatamente alle P.E.O. - del 29/09/2023. Le parti danno atto che in relazione del suddetto accordo dal 01/01/2023 si sono effettuate n. 80 Progressioni Economiche Orizzontali per un importo di € 75.029,04 oltre € 21.810,95 per oneri e € 5.980,39 per IRAP sono interamente a carico della componente stabile del F.R.D. dell'anno 2023.

ART. 5
ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2023

FONDO UTILE DA CONTRATTARE 2023: **425.573,60** euro (al netto della spesa per le P.E.O. già attribuite con accordo stralcio stipulato in data 29/09/2023 di € 75.029,04).

tale fondo finanzia:

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Art. 80 comma 2 lettera a) C.C.N.L. 16/11/2022
euro 40.000,00

- PERFORMANCE INDIVIDUALE - Art. 80 comma 2 lettera b) C.C.N.L. 16/11/2022
euro 323.273,60

è ricompresa nel fondo per la performance individuale la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 attribuita ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

- SPECIFICHE RESPONSABILITA' - Art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022
Funzionari Preposti: euro 14.400,00
altre specifiche responsabilità: euro 19.500,00

- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - Art. 84-bis C.C.N.L. 16/11/2022
euro 10.000,00

- INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE - Art. 97 C.C.N.L. 16/11/2022
euro 6.400,00
budget da assegnare al Comandante:
- euro 2.400,00 (senza limite individuale) per remunerare gli Ufficiali
- euro 4.000,00 (indennità massima individuale euro 600,00) per remunerare i Coordinatori 3° livello

- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO - Art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022
euro 12.000,00

L'importo destinato all'indennità di risultato degli incarichi di EQ è pari ad euro 34.156,14 di cui € 5.058,14 dall'incremento facoltativo previsto dall'art. 79 comma 3 del C.C.N.L. 16/11/2022 autorizzati dalla Giunta Comunale per gli anni 2022 e 2023.

L'importo per l'indennità di turno e di reperibilità per l'anno 2023 è pari ad euro 150.500,00.

Le parti convengono che ogni scostamento rispetto alle cifre indicate sarà portato in aumento o in diminuzione della performance individuale.

L'ammontare delle somme destinate alla performance individuale ha natura residuale generale rispetto all'applicazione di tutti gli istituti giuridici ed economici del C.C.I. che gravano sul F.R.D. nel rispetto dell'art. 80, comma n. 3 del CCNL 16/11/2022.

Le parti convengono inoltre che maggiori o minori risorse, che per effetto di condizioni rilevabili esclusivamente ad esercizio concluso, dovessero modificare l'importo del fondo utile da contrattare, modificheranno l'importo della performance individuale.

PER LA PARTE PUBBLICA

Dott. Pietro CELANI



Dott.ssa Daniela MANTONI



PER LE OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL



CISL FP



UIL FPL



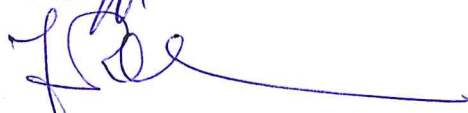
CSA RAL

LIQUICIONI MANUELA 

PER LA RSU

ZAFFANI LUCA 

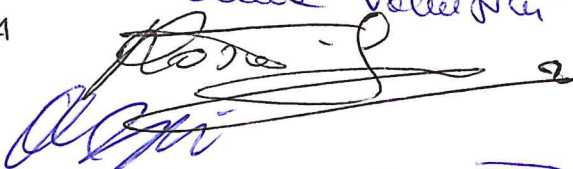
PATERNIANI LORE DANA



ELENA VALENTINI

Elena Valentini

ROSATI LUCA



ANDREA BERNARDI



CAVESIRANI ANITA



LUCA GIUNTA

Luca Giunta