



**COMUNE DI SALE MARASINO**  
**Provincia di BRESCIA**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo anno 2025**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)



## PARTE I: La relazione illustrativa

### 1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

#### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO</b>		21/12/2023 Integrato con Dichiarazione Congiunta a Verbale di Accordo economico per l'anno 2024 datata 07/11/2024
<b>Periodo temporale del CCI</b>		Triennio 2023/2025
<b>Data di sottoscrizione dell'ipotesi di intesa - parte economica anno 2025</b>		15/12/2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01/01/2023 - 31/12/2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Segretario Comunale - Responsabile dell'Area Amministrativa Generale – Dott.ssa Hanna Mariana Meini Responsabile dell'Area Economica Finanziaria - Rag. Zanotti Loretta Responsabile dell'Area Tecnica - Arch. Bonardi Cristina  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL nella persona del sindacalista Sig. Turra Alberto CGIL nella persona del sindacalista Sig. Giorgio Cotti Cometti  RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL nella persona della Dott.ssa Vavassori Silvia
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzo risorse decentrate anno 2025 - Disposizioni Generali (Titolo I);</li> <li>• Criteri per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria (Titolo II, Capo I art. 8);</li> <li>• Criteri per la corresponsione di compensi per la produttività e alle performance organizzative ed individuali (Titolo II, Capo II - artt. da 9 a 12)</li> <li>• Disciplina delle indennità (Titolo II, Capo III, IV E V - artt. da 13 a 23)</li> <li>• Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro (Titolo III)</li> </ul>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore del Conto cui sarà inviata questa relazione.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 27/03/2025 di adozione del PIAO semplificato per il triennio 2025/2027, e la liquidazione della produttività avverrà in base al sistema di valutazione ed al raggiungimento degli obiettivi per ogni lavoratore come ivi individuati nel Piano degli obiettivi - piano delle performance 2025/2027.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 27/03/2025 di adozione del PIAO semplificato per il triennio 2025/2027 che ha assorbito il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti in capo agli enti locali nell'ambito della sezione Trasparenza, valutazione e merito creata sul sito istituzionale del Comune.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OCV (Organismo Comunale di Valutazione) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I comuni non sono destinatari di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art.16 del D.Lgs. n. 150/2009)</p>
Eventuali osservazioni		

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

### **a) Illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di contratto integrativo**

Con riferimento all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023/2025 siglata in data 21/12/2023 e valevole per gli anni 2023-2024-2025 si riportano gli articoli relativi alle progressioni, alle performance ed alle indennità previste, oltre che alla Dichiarazione Congiunta siglata in data 07/11/2024 e alla ulteriore Dichiarazione Congiunta del 15/12/2025:

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### ***Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale***

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (di seguito anche "CCNL");
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente;
- f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, per quanto ancora vigenti.

## *Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria*

Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Il presente CCI ha durata triennale. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31.12.2025, fatta salva l'ipotesi di ultrattività.**

Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle Parti, con apposito accordo. In tal senso, le Parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Le Parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le Parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

### *Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto*

Le Parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### *Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi*

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### *Art. 5 - Progressioni all'interno dell'Area*

*(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)*

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le modalità e le procedure di cui all'Allegato 1 - Parte I.

Le Parti, inoltre, in attuazione di quanto disposto dal comma 7 dell'art. 13 del CCNL, definiscono all'Allegato 1 - Parte II i criteri per l'effettuazione delle progressioni tra le aree di cui al comma 6 del citato art. 13.

### *Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ*

*(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)*

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. sono individuati all'Allegato 2.

## TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

### *Art. 7 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente*

*(art. 7 comma 4 lett. n), CCNL)*

Le Parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area fino ad un ulteriore 25%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono indicate all'Allegato 3.

### *Art. 8 - Reperibilità*

*(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)*

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono indicate **all'Allegato 4**.

#### *Art. 9 - Turnazioni*

*(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac), ad CCNL - art. 22 CCNL 1.4.1999)*

Quanto alla disciplina delle turnazioni, si rinvia all'Allegato 5 - Parte I.

#### *Art. 10 - Lavoro straordinario e Banca delle ore*

*(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) - art. 32 - art. 33 - art.29 CCNL)*

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL, le Parti concordano quanto previsto **all'Allegato 5 - Parte II**.

#### *Art. 11 - Flessibilità dell'orario di lavoro*

*(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)*

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i criteri di cui **all'Allegato 5 - Parte III**.

#### *Art. 12 - Orario multiperiodale*

*(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)*

Quanto all'orario multiperiodale, si rinvia a quanto disposto **all'Allegato 5 - Parte IV**.

#### *Art. 13 - Servizio mensa/buono pasto elettronico sostitutivo*

*(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)*

Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL, **all'Allegato 5 - Parte V** sono individuate le figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

## **TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

#### *Art. 14 - Quantificazione delle risorse*

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

In sede di prima applicazione del CCNL, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione UR n. 337/2023, cui integralmente si rinvia.

Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente ha fornito l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c), CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL.

Le Parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente CCI.

#### *Art. 15 - Strumenti di premialità*

Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- e) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- h) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

#### *Art. 16 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie*

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate e rese disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL, sulla base dei criteri generali definiti all'Allegato 6.

Si rinvia, invece, all'Allegato 7 quanto alle modalità di suddivisione del fondo destinato alle performance nonché ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

### *Art. 17 - Disciplina delle indennità. Principi generali*

Con il presente contratto, le Parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori, di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del relativo Responsabile di U.O.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

Le maggiori spese riscontrate a fine anno, necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80, comma 3, CCNL.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

### *Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro*

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018 - art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

Si rinvia all'Allegato 8 per l'individuazione, anche esemplificativa, dei criteri per l'erogazione dell'indennità in parola.

### *Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità*

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene determinata, su base annua, secondo i criteri generali di cui all'Allegato 9.

#### *Art. 20 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge*

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80. comma 2. lettera g. CCNL)

Quanto ai compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, si rinvia a quanto previsto all'Allegato 10.

#### *Art. 21 - Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022.*

(art. 100 CCNL)

Quanto ai compensi previsti dall'art. 100 si rinvia all'allegato 10-bis

#### *Art. 22 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*

(art. 98 CCNL)

Quanto ai compensi previsti dall'art. 98 si rinvia all'allegato 10-ter

#### *Art. 23 – Risorse da assegnare ai Comuni per l'integrazione nell'ANPR delle liste elettorali*

(Decreto 18/2023 – PNC)

Si concorda di assegnare ai dipendenti interessati all'integrazione nell'ANPR delle liste elettorali l'economia del contributo assegnato a questo Ente.

## **TITOLO VI - Disposizioni Finali**

#### *Art. 24 - Salute e sicurezza sul lavoro*

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le Parti si accordano per l'approvazione delle linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'Allegato 11 - Parte I.

#### *Art. 25 - Innovazioni tecnologiche*

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le Parti si accordano per l'approvazione delle linee di indirizzo di cui all'Allegato 11 - Parte II con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

#### *Art. 26 - Disposizioni finali*

Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non

previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.lgs. n.165/01), eventuali istituti introdotti con questo CCI e in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

### **Dichiarazione congiunta**

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all' applicazione del lavoro agile.

Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.

Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico

## **Allegato 1 - Progressioni**

### **Parte I - Progressioni economiche all'interno delle aree**

#### A) Quantificazione delle risorse

- a) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	RISORSE NECESSARIE PER DIFFERENZIALE	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUITI	BUDGET DESTINATO
Funzionari/EQ	euro 1.600	1	euro 1.600
Istruttori	euro 750	2	euro 1.500
Operatori Esperti	euro 650	1	euro 650
Operatori	euro 550	///	///

#### B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti:

1- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni per gli operatori, operatori esperti e istruttori e negli ultimi 3 anni per il Funzionari EQ non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

2- che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

### C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>					
<b>Area</b>	<b>Valutazione performance precedente</b> <small>(non inferiore a 40)</small>	<b>della triennio</b>	<b>Esperienza professionale</b> <small>(non superiore a 40)</small>	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori		60	40	///	100
Operatori esperti		60	30	10	100
Istruttori		50	30	20	100
Funzionari E.Q.		60	20	20	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

#### **A. Valutazione della performance del triennio precedente**

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

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

#### **B. Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

#### **C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
<i>Titolo di accesso: scuola dell'obbligo</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Diploma	2
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	5
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite (massimo di 3 punti)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite (massimo di 3 punti)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

#### D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) sorteggio.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

### **Parte II - Progressioni economiche tra le aree**

#### A- Requisiti

Fermo restando che la procedura di selezione può essere ulteriormente disciplinata da apposito regolamento adottato dall'Ente, per l'ammissione alla procedura di selezione per progressione tra le aree (o verticale) è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

1) essere dipendente del Comune alla data di scadenza dell'avviso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento nell'Area professionale per la è stanziato il relativo budget. Saranno ammessi alla procedura anche i dipendenti a tempo parziale con rapporto di lavoro originariamente instauratosi a tempo pieno, a condizione che accettino di trasformare a tempo pieno, al momento della progressione verticale, il predetto rapporto di lavoro a tempo parziale;

2) essere in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C allegata al CCNL 16/11/2022, e precisamente:

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori (cat. A) all'Area degli Operatori esperti (cat. B)	a) l'assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti (cat. B) all'Area degli Istruttori (cat. C)	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;  oppure  b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori (cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (cat. D)	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;  oppure  b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

4) non avere procedimenti disciplinari in corso e non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni antecedenti la data di scadenza del presente avviso;

5) essere in possesso dell'idoneità psico-fisica all'impiego e allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di cui trattasi.

I suddetti requisiti dovranno essere posseduti dal candidato alla data di scadenza prevista dall'avviso per la presentazione delle domande di ammissione e mantenuti fino all'eventuale sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

## **Allegato 2 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.**

A - Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

B - 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:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
- **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
- **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

C - 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,

Gli incentivi per funzioni tecniche complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo determinato dalla disciplina nazionale applicabile.

Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo determinato dalla disciplina nazionale applicabile.

### **Allegato 3 - Gravi e documentate situazioni familiari**

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica,

neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

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, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

## **Allegato 4 - Indennità di reperibilità**

Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

<b>Servizi per cui è stata istituita la reperibilità</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma annua prevista</b>
///	///	///

## **Allegato 5 - Orario di lavoro**

### **Parte I - Turnazione**

Non sono presenti, alla data odierna, lavoratori che beneficiano dell'istituto.

### **Parte II - Lavoro straordinario**

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL, le Parti concordano quanto segue:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 100.
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;

- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - Funzionari (ex cat. D).
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, con arrotondamento ad almeno una unità, il limite massimo individuale annuo per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

### **Parte III - Flessibilità oraria**

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) 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;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) 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.*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

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

### **Parte IV - Orario Multiperiodale**

Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16.

L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL

### **Parte V - Servizio Mensa**

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 6 ore, 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) Personale dell'Area della vigilanza
- c) Assistenti Sociali

## **Allegato 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le Parti convengono sui seguenti criteri generali:

- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 116/2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come da seguente prospetto:

Strumenti di premialità	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale	14.775,23
b) maggiorazione premio individuale	
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Maneggio valori: 1.290,00 Indennità di rischio operaio: 550,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	///
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	3.268,78
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	///
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	13.000,00
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;	///
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	///
j) differenziali stipendiali	2.150,00
k) Indennità di servizio esterno	300,00
l) Maggiorazioni di lavoro straordinario	400,00

## **Allegato 7 - Modalità di suddivisione del fondo destinato alle performance**

### **Premi e performance**

Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 79, del CCNL 16/11/2022 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Individuata l'entità delle risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance:

- a. una quota percentuale (65%) viene destinata alla corresponsione del premio correlato alla performance individuale;
- b. la somma che residua viene utilizzata per il 60% per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzativa dell'Area di attività ed il 40% per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzative dell'Ente.

*Il foglio di calcolo utilizzato per la quantificazione e la distribuzione dei premi collegati alle performance, tenuto conto del sistema di valutazione dell'Ente, a titolo esemplificativo è allegato al Contratto Collettivo Integrativo siglato il 21.12.2023.*

### **Premio correlato alla performance organizzativa**

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e alle singole Aree di attività, nell'anno di riferimento.

Considerato che il sistema di valutazione dell'Ente prevede che la valutazione individuale tenga conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati, il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi a ciascuna Area di attività viene misurato dalla media dei punteggi attribuiti al personale dell'Area e il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi all'Ente viene misurato dalla media dei punteggi attribuiti al personale dell'Ente.

I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati con riferimento agli obiettivi dell'Ente e dell'Area di attività di appartenenza.

L'eventuale somma destinata alla performance dell'Ente che dovesse residuare sarà considerata economia.

Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

### **Premio correlato alla performance individuale**

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

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

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

### **Maggiorazione del premio individuale**

Al numero di dipendenti corrispondenti al 5% del totale delle unità di personale che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 11 è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio *pro-capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Stabilita l'entità della somma disponibile allo scopo ed individuato il numero dei premi con arrotondamento all'unità inferiore, gli stessi vengono attribuiti ai dipendenti che hanno avuto i punteggi più alti nella scheda di valutazione.

Per poter concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente per almeno 180 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 8 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) superiore valutazione media del triennio
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione
- c) anzianità di servizio presso l'Ente
- b) sorteggio

Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno 90 punti su 100

Eventuali risparmi vengono considerati economie e confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

## **Allegato 8 - Criteri per l'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro**

Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento

transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che l'indennità in parola è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione

di “agenti contabili”, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l’effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

L’erogazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall’incidenza percentuale dell’entità dell’effettivo svolgimento dell’attività indennizzata rispetto all’orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell’atto ricognitivo di individuazione.

L’indennità di cui al presente allegato è commisurata entro i seguenti valori:

Condizione di lavoro		Importo al giorno
	<i>personale esposto a rischio</i>	€ 2,00
	<i>personale esposto a disagio</i>	€ 2,00
<i>Maneggio valori</i>	<i>C1) media mensile di valori maneggiati superiore a euro 300 inferiore ad € 999</i>	€ 1,00
	<i>C2) media mensile di valori maneggiati superiore a € 999</i>	€ 2,00

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all’importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

## **Allegato 9 - Criteri per la determinazione delle indennità per specifiche responsabilità**

L’indennità per specifiche responsabilità, prevista dall’art. 84 del CCNL 16/11/2022, viene determinata, su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

A) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell’incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell’art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. 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;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - g. 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;
  - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

B) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

C) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito dalla Conferenza dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri in questa sede individuati.

D) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

Le indennità di cui al presente paragrafo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Per l'anno 2023 è riconosciuta ai dipendenti di cui alla lettera C del presente allegato la somma di € 350,00 cad.

Per l'anno 2023 i compensi attribuibili per specifiche responsabilità sono determinati dalla tabella sottostante e,

per ciascuna delle Aree interessate, i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

### PER L'AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI

COMPENSO ATTRIBUIBILE: FINO AD UN MASSIMO DI € 700,00 cad.

Punti	da	40	a	49	Max	€ 250,00
Punti	da	50	a	69	Max	€ 400,00
Punti	da	70	a	89	Max	€ 550,00
Punti	da	90	a	100	Max	€ 700,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Bassa	Fino a 20
	Media	Da 21 a 40
	Elevata	Da 41 a 60
2. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Bassa	Fino a 20
	Media	Da 21 a 40
	Elevata	Da 41 a 60

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

### PER L'AREA ISTRUTTORI

COMPENSO ATTRIBUIBILE: FINO AD UN MASSIMO DI € 850,00 cad.

Punti da	40	a	49	Max	€ 400,00
Punti	50	a	69	Max	€ 550,00
Punti	70	a	89	Max	€ 700,00
Punti	90	a	100	Max	€ 850,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	Media Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate In tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 20
	Elevata Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 21 a 45
3. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Occasionale	5 (criterio on/off)
	Abituale	15 (criterio on/off)

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

**PER L'AREA FUNZIONARI/EQ**

COMPENSO ATTRIBUIBILE: FINO AD UN MASSIMO DI € 1.500,00 cad.

Punti	da	40	a	49	Max	€ 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€ 750,00
Punti	da	70	a	89	Max	€ 1.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€ 1.500,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 21 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 20
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 21 a 45
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	5 (criterio on/off)
	Abituale	15 (criterio on/off)

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

## **Allegato 10 - Compensi da specifiche disposizioni di legge**

I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si riferiscono a:

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

- f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.

Le Parti, in conformità a quanto previsto all'art. 8, comma 5, DL 13/2023, con riferimento al personale di qualifica dirigenziale eventualmente coinvolto in progetti PNRR, recepiscono *in toto* i criteri di riparto dell'incentivo definiti nell'ambito della Regolamentazione dell'Ente, da ritenersi conseguentemente e analogamente applicabile anche a suddette figure professionali.

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a. proventi da sponsorizzazioni;
- b. 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;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Per l'anno 2023, le risorse in parola si quantificano nell'importo presunto indicato nel prospetto di cui all'allegato 6.

## **Allegato 10 bis – Indennità di servizio esterno**

1. prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri di cui al seguente prospetto:

	<b>Attività professionale svolta</b>	<b>Importo al giorno</b>
	<i>Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni nell'orario diurno</i>	€ 1,00
	<i>Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni nell'orario serale, notturno o festivo diurno</i>	€ 2,00
	<i>Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni nell'orario notturno festivo</i>	€ 3,00

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

## **Allegato 10 ter – Proventi delle violazioni CDS**

6. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell' art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell' ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell' art. 72;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
7. Fermo restando l' obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018.

## **Allegato 11 - Salute e sicurezza sul lavoro. Innovazione tecnologica**

### **Parte I - Salute e sicurezza sul lavoro**

- a) 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.
- b) 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 e 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.

- c) 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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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.
- f) 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.

## Parte II - Innovazione Tecnologica

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.

Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA** siglata il 07/11/2024

A seguito di attivazione delle relazioni sindacali le parti sottoscrivono la seguente

Con riferimento al Contratto Collettivo Integrativo Triennio 2023/2025 le parti concordano nel ritenere che:

- nell'*Allegato 1 – Progressioni, Parte I - progressioni economiche all'interno dell'area* al punto **C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**, il paragrafo che recita: "I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa" venga così sostituito: "I corsi di formazione/aggiornamento nonché i titoli e le abilitazioni professionali già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa."
- nell'*Allegato 7 – Modalità di suddivisione del fondo destinato alle performance*, il primo capoverso del paragrafo dedicato alla **Maggiorazione del premio individuale** che recita: "Al numero di dipendenti corrispondenti al 5% del totale delle unità di personale che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 11, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato

positivamente”, venga interamente sostituito nel seguente modo: “Al 5% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata con uno scostamento dalla media non inferiore a 15 punti, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente”.

---

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA siglata il 15/12/2025

A seguito di attivazione delle relazioni sindacali le parti sottoscrivono la seguente

Con riferimento al Contratto Collettivo Integrativo Triennio 2023/2025 le parti concordano nel ritenere che:

- nell' *Allegato 1 – Progressioni, Parte I - progressioni economiche all'interno dell'area* al punto **B**, “Esperienza professionale” sub C “Ponderazione dei criteri di valutazione”, il paragrafo che recita: *“Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:*

*Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato)/(n. anni o frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa area)”* venga integrato come segue: *“Solo per coloro ai quali sia stata attribuita la progressione orizzontale beneficiando dell'utilizzo della suddetta formula, che valorizza l'anzianità del candidato nel suo complesso, verrà invece utilizzata la seguente formula:*

*Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita nell'area)/(n. anni o frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa area)”*.

Tale formula considera l'esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o dall'ultima progressione economica nell'area.

- 
- b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2025 vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

### CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>descrizione: INDENNITA' DI COMPARTO</i></li><li>• <i>Importo massimo previsto nel fondo € 5.776,52</i></li><li>• <i>Riferimento alla norma del CCNL: art. 33 del 22/01/2004</i></li><li>• <i>riferimento all'articolo del CDI aziendale: previsto per legge e conteggiato nella costituzione del fondo annuale 2025;</i></li><li>• <i>criteri di attribuzione: come stabilito per legge</i></li><li>• <i>obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: attribuito per legge;</i></li></ul> |
|--|

- *descrizione: PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 20.957,21*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. b) del 01/04/1999*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscimento delle competenze del personale;*

- *descrizione: PROGRESSIONI PEO ANNO 2023 e 2024*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.870,08 (2023)*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 1.838,92 (2024)*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 14 CCNL 2019/2021*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscimento delle competenze del personale assegnate con nuova riclassificazione nell'anno 2023 e 2024;*

- *descrizione: DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B3 E B1 in servizio al 01/04/2023*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.989,30*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 79 c. 1-bis CCNL 16/11/2022*
- *obiettivo che si vuole raggiungere: attribuito dal contratto per nuovo sistema di classificazione professionale di cui art. 13 c.1;*

#### **Indennità per "SPECIFICHE RESPONSABILITA'"**

- *descrizione: indennità di specifiche responsabilità del personale*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 3.268,78*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 84 CCNL del 16/11/2022.*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 19 allegato 9 del CCI 2023/2025 del 21/12/2023*
- *criteri di attribuzione: Contratto collettivo Integrativo, Delibera di Giunta comunale n. 100 del 10/11/2025 e il Verbale n. 1/2025 del 27/10/2025 della Conferenza Responsabili e Segretario e relative nomine da parte dei responsabili;*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento della responsabilità assegnata;*

#### **Indennità per "INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO"**

- *descrizione: indennità per compensare particolari condizioni di lavoro disagiate*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.290,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018*
- *riferimento del CDI aziendale: art.18 allegato 8 del CCI 2023/2025 del 21/12/2023*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è quella di compensare il rischio dovuto dal maneggio valori*

#### **Indennità per "INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO"**

- *descrizione: indennità per compensare particolari condizioni di lavoro disagiate*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 550,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018*
- *riferimento del CDI aziendale: art.18 allegato 8 del CCI 2023/2025 del 21/12/2023*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità per fattori rilevanti di rischio operai comunali*

#### **Indennità per "INDENNITA' VIGILI PER SERVIZIO ESTERNO"**

- *descrizione: indennità per compensare particolari condizioni di lavoro disagiate*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 300,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL art. 56-quinques del CCNL del 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 21 allegato 10-bis*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è quella di compensare le situazioni disagiate di servizio esterno per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e ciò risulti da formale disposizione preventiva*

#### **Indennità per MAGGIORAZIONI LAVORO STRAORDINARIO"**

- *descrizione: compenso calcolato sulla differenza tra l'ora ordinaria e l'ora straordinaria*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 400,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL del 21/05/2018 art.23, comma 5, lett. B*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è quella di compensare ai dipendenti che svolgono ordinariamente mansioni nella giornata di domenica la corresponsione della maggiorazione economica tra paga oraria ordinaria e straordinaria festiva*

#### **DIFFERENZIALI ECONOMICI ANNO 2025**

- *descrizione: DIFFERENZIALI ECONOMICI*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.150,00*
- *Riferimento art. 5 CDI aziendale*
- *Nuovo C.C.N.L. siglato il 16/11/2022 tabella A*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscimento delle competenze del personale;*

#### **PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE:**

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi di produttività individuale, organizzativa i cui criteri di riparto sono regolati dal CDI 2023/2025, da Deliberazioni di Giunta Comunale n. 100 del 10/11/2025 che ha dato le indicazioni per la costituzione per l'anno 2025 del Fondo risorse contrattazione integrativa, da determinazione del responsabile dell'area Economico, Tributaria e finanziaria n. 359 del 12/11/2025 (registro settoriale n. 49) di costituzione del Fondo 2025;*
- *Importo € 14.775,23.*

#### **ALTRE DESTINAZIONI:**

##### **INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE**

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti dal nuovo Codice dei Contratti D.Lgs 36/2023 del 31/03/2023 i cui criteri di riparto sono regolati dallo stesso e da regolamento comunale come da Giunta n. 86 del 03.07.2023. Dal 01.01.2018 non rientrano nel limite della spesa del fondo produttività.*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 67 c. 3 lettera c), CCNL 21/05/2018*
- *Importo €. 13.000,00*

#### **c) Effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

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

- e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2025 nell'importo massimo di €. 2.150,00 tenendo presente che tale importo risulta ampiamente finanziato dalla parte stabile del fondo 2025 non riducendo a valori insignificanti la restante parte da destinare alla produttività.

- f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei già menzionati strumenti di programmazione adottati.

- g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025, è stato costituito con determinazione del responsabile dell'area economica finanziaria n. 49 (registro generale n. 359) del 12/11/2025, per un totale di €. 70.166,04, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Importo unico consolidato anno 2017 art.67 c.1 CCNL 2016/2018	42.634,46
Risorse stabili soggetti al limite art. 67 c. 2	428,96
Risorse stabili non soggetti al limite art. 67 c.2 lettera b)	1.024,42
Incremento annuo euro 83,20 - art. 67 comma 2 lettera a)	1.164,80
Incremento annuo euro 84,50 -dip.al 31.12.2018 -anno 2023	1.183,00
Differenziale Peo personale in servizio alla data del 1/1/2021	2.189,59
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 ca carico bilancio	3.187,18
Risorse variabili soggetti al limite	4.214,10
Risorse variabili NON soggette al limite artt. 67 c.3 lett. C) e E) e art. 68 c.1	18.398,45
<b>TOTALE</b>	<b>74.424,96</b>

#### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, del CCNL 16/11/2022 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	42.634,46

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità soggette a limite

Descrizione	Importo
Risorse stabili soggetti al limite art. 67 c. 2 CCNL 21/05/2018) retribuzione anzianità RIA e assegni ad personam personale	428.96

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità soggette escluse dal limite

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni economiche orizzontali - art. 67 c. 2 lettera b) CCNL 21/05/2018) dichiarazione congiunta n. 5 personale in essere al 01/03/2018	1.024,42
Incremento annuo euro 83,20 - art. 67 comma 2 lettera a) per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015	1.164,80
Incremento annuo euro 84,50 - per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018	1.183,00
Differenziale Peo personale in servizio alla data del 1/1/2021	2.189,59
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 ca carico bilancio (dip. B3 e D3 al 01/04/2023)	3.187,18
<b>totale</b>	<b>51.812,41</b>

## Sezione II - Risorse variabili soggette al limite previsto art. 79 del CCNL 16/11/2022

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2025 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, sono così determinate:

Descrizione	Importo
Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lettera c) incentivo funzioni tecniche 2016/2017	-
Ratei di importi RIA anno precedente art. 67 c. 3 lettera d)	-
1,2 % monte salari anno 1997: (incremento max. contrattabile 4.214,10) art. 67, c.3, lettera h) CCNL 21/05/2018	4.214,10
Risorse derivanti da scelte organizzative, gestioni e retributive (finanziate da proventi cds art. 208 per potenziamento servizi di controllo sicurezza urbana e stradale)	-
TOTALE	4.214,10

Con particolare riferimento alle risorse art. 67, comma 3 lettera h) del CCNL 21/05/2018, tali risorse sono state confermate con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 10/11/2025.

## Sezione II bis - Risorse variabili NON soggette al limite previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017

Le risorse variabili NON soggette al limite previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, che alimentano il fondo per l'anno 2025 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, sono così determinate:

Descrizione	Importo
Economie fondo straordinario confluite - (art. 67 c.3 lettera e), ccnl 21/05/2018)	4.887,76
Economia del fondo dello 0.20% del monte salari 2001 ex art. 32, comma 7 CCNL 22.01.2004 - art. 68 c.1 - proveniente da parte stabile	0
Specifiche disposizioni di legge art. 67 c.3 lettera c) incentivo funzioni tecniche	13.000,00
Compensi ISTAT (art. 67, c.3 lett.c) risorse da specifiche disposizioni di legge	0
Compensi ANPR (art. 67, c.3 lett.c) risorse da specifiche disposizioni di legge	0
Incremento 0.22% monte salari 2018 – quota anno 2024	510,69
TOTALE	18.398,45

## Sezione III - Decurtazioni del Fondo

A partire dal 1° gennaio 2017, ai sensi della riforma del pubblico impiego D.Lgs. 75/2017, non è più richiesta la riduzione del fondo in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio. La decurtazione consolidata è pari a €. 4.258,92

## Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili (totale della sezione I)	51.812,41
Risorse variabili soggette al limite (totale della sezione II)	4.214,10
Risorse variabili NON soggette al limite (totale della sezione II bis)	18.398,45
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>74.424,96</b>
- decurtazione permanente	4.258,92
<b>TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>	<b>70.166,04</b>

#### **Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

#### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità di comparto quota a carico del fondo	5.776,52
Progressioni orizzontali storiche	20.957,21
Differenze stipendiali tra B3 e B1 in servizio al 01/04/2023 situazione 2025	2.989,30
Progressioni art. 14 CCNL 2019/2021 – PEO anno 2023	2.870,08
Progressioni art. 14 CCNL 2019/2021 – PEO anno 2024	1.838,92
<b>TOTALE</b>	<b>34.432,03</b>

#### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità per compensare particolari condizioni di lavoro disagiate (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	1.840,00
Indennità di servizio esterno agenti polizia locale (art. 56-quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018)	300,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022) per addetti servizi demografici	3.268,78
Progressioni economiche orizzontali	2.150,00
Compensi produttività/performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018)	14.775,23
Fondo Funzioni Tecniche (fuori dal limite del Fondo)	13.000,00
Compensi ISTAT (art.43 L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001)	0
Compensi ANPR (art.43 L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001)	0
Maggiorazioni Lavoro straordinario	400,00
Altro...	
<b>TOTALE</b>	<b>35.734,01</b>

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	34.432,03
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	35.734,01
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	70.166,04

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di €. 34.432,03 (destinazioni vincolate e storiche) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri di valutazione individuale in base al sistema di valutazione in essere ed al raggiungimento degli obiettivi per ogni lavoratore che sono individuati nel PIAO (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 27/03/2025).

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2025 nell'importo massimo di €. 2.150,00 (come da nuovi importi tabellari siglati il 16/11/2022 nel nuovo C.C.N.L. tabella A) tenendo presente che tale importo risulta ampiamente finanziato dalla parte stabile del fondo 2025 non riducendo a valori insignificanti la restante parte da destinare alla produttività.

### Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c.2 del D.Lgs. n. 75/2017

Ai sensi dell'art. 79, comma 6, del CCNL 16/11/2022, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Elevata qualificazione, di cui all'art. 16, , del medesimo CCNL, deve in ogni caso avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017. A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs, n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

**LIMITE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE -ART. 23 COMMA 2 DE D.LGS. 75/2017**

<u>PERSONALE NON DIRIGENTE</u>	<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2025</b>
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	56.577,65	74.424,96
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014	-4.258,92	-4.258,92
<b>Totale lordo</b>	<b>52.318,73</b>	<b>70.166,04</b>
VOCI ESCLUSE DAL FONDO PER LA VERIFICA DEL LIMITE	-9.729,09	-27.147,44
RETRIBUZIONI DI P.O E RISULTATO	26.250,00	26.486,44
0.22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART.79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)	0	-236,55
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE, POSIZIONE RISULTATO)	15.139,06	6.102,00
FONDO STRAORDINARIO	9.240,00	9.240,00
<b>TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>	<b>93.218,70</b>	<b>84.610,49</b>
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 DL 34/2018I	-0	
LIMITE ART. 23 C. 2, ADEGUATO AI SENSI ART. 33 D.L. 34/2019	<b>93.218,70</b>	
DECURTAZIONE DA OPERARE	<b>0</b>	
<i>SPAZIO OPERATIVO POSITIVO</i>		<i>8.608,21</i>

Limite rispettato.

**Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E II bis)**

<b>Costituzione fondo</b>	<b>Fondo anno 2025</b>
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	
<b>Risorse storiche</b>	
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	42.634,46
<b>Incrementi contrattuali</b>	
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004	
art. 4, c. 1 e 2, CCNL 9/05/2006	
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008	
Incremento €. 83,20 - art. 67 c. 2 lett.a) <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b>	1.164,80
Incremento €. 84,50 – dip.al 31.12.2018 – anno 2023 <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b>	1.183,00
Differenziale Peo personale in servizio alla data del 1/1/2021 <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b>	2.189,59
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico del bilancio <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b>	3.187,18
DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (per progressioni economiche orizzontali - art. 67 c. 2 lettera B) <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b> come da dichiarazione congiunta n. 5	1.024,42
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	

RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	428,96
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. I), CCNL 1/04/1999)	
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	
Consolidamento della decurtazione del fondo operata negli anni precedenti divenuta permanente a partire dall'anno 2015, ai sensi dell'art. 1 comma 456 della L. n. 147/2013 (legge di stabilità 2014)	-4.258,92
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>47.553,49</b>
- DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (per progressioni economiche orizzontali - art. 67 c. 2 lettera B) <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b> come da dichiarazione congiunta n. 5	-1.024,42
-Incremento €. 83.20 - art. 67 c. 2 lett.a) <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b>	-1.164,80
Incremento €. 84,50 – dip.al 31.12.2018 – anno 2023 <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b>	-1.183,00
Differenziale Peo personale in servizio alla data del 1/1/2021 <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b>	-2.189,59
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico del bilancio <b>ESCLUSE DAL LIMITE</b>	-3.187,18
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>38.804,50</b>
<b>Costituzione fondo</b>	
<b>Fondo anno 2025</b>	
<b>RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	0
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	4.214,10
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	0
PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	0
COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	0
CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	0
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0
RISORSE DERIVANTI DA SCELTE ORGANIZZATIVE (finanziate proventi CdS)	0
<b>Totale risorse variabili soggette al limite</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>4.214,10</b>
<b>RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	
Economie Fondo anno precedente (Art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018) solo da parte stabile	

	0
Economie Fondo Straordinario confluite (Art. 67, c.3 lett.e) CCNL 21/05/2018)	4.887,76
Incremento 0.22% monte salari 2018 – quota anno 2024	510,69
Quote per la progettazione (Art. 15, c. 1 Lett. K) CCNL 1998/2001; Art. 92, cc. 5-6, D.Lgs. 163/2006) ante codice dei contratti D.Lgs. 50/2016	0
Incentivi per funzioni tecniche (Art. 67, c.3 lett. c) CCNL 21.05.2018 , c. 1 Lett. K)	13.000,00
Compensi ISTAT (art.43 L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001)	0
Compensi ANPR	0
<b>Totale risorse variabili NON soggette al limite</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>18.398,45</b>

<b>RISORSE DEL FONDO</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità soggette a limite	38.804,50
Risorse variabili soggette al limite	4.214,10
<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>43.018,60</b>
<b>Totale risorse stabili non sottoposte a certificazione</b>	<b>8.748,99</b>
<b>Totale risorse variabili non sottoposte a certificazione</b>	<b>18.398,45</b>
<b>Totale Fondo 2025</b>	<b>70.166,04</b>

**Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)**

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2025
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	5.776,52
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	20.957,21
Differenze stipendiali tra B3 e B1 in servizio al 01.04.2023 situazione 2025	2.989,30
Progressioni art. 14 CCNL 2019/2021 – PEO anno 2023	2.870,08
Progressioni art. 14 CCNL 2019/2021 – PEO anno 2024	1.838,92
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	0
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	0

Altro.....	0
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>34.432,03</b>
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	
Progressioni orizzontali anno 2025 (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	2.150,00
Indennità di disagio ecc. (art. 17, lett. d) e) CCNL 1/04/1999) e art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018	1.290,00
Maggiorazioni lavoro straordinario	400,00
Indennità di rischio (art. 37, CCNL 14/09/2000) incrementato art. 41 del CCNL 22/01/2004 e art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018	550,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)	3.268,78
Indennità particolari responsabilità addetti servizi demografici, (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)	0
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)	0
Indennità di servizio esterno personale vigilanza (art. 56 quinquies CCNL 21/005/2018)	300,00
Compensi produttività individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018)	14.775,23
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	0
Incentivi per la progettazione interna ex art. 92 d.lgs. 163/06 - specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lettera c)	0
Fondo Funzioni Tecniche - specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lettera c)	13.000,00
Compensi ISTAT (art.43 L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001)	0
Compensi ANPR	0
Altro.....	
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>35.734,01</b>
<b>(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE</b>	
Risorse ancora da contrattare	0
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)	0
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	
<b>TOTALE</b>	
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	34.432,03
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	35.734,01
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione (comprensivo di parte non soggetta a limite)</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>70.166,04</b>

## ***Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

---

### ***Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione***

I dati riportati nei moduli II e III che precedono consentono di dimostrare come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità, non risultano superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Il loro utilizzo, verificato a consuntivo, non eccede i vincoli di destinazione prescritti. Le destinazioni contrattate in sede locale rispettano quindi i "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto insiemi stabiliti dalla contrattazione nazionale.

### ***Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)***

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2024 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" €. 4.887,76 destinate ad incremento, a titolo di risorse variabili non soggette al limite previsto dall'art. 23, c. 2 del D.Lgs. 75/2017, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999):

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

Il fondo per l'ammontare complessivo di euro 70.166,04 trova copertura, nei seguenti capitoli:

- 10180-1031 "Competenze accessorie al personale dipendente" per indennità varie, progetti, per la produttività e maggiorazioni straordinarie;
- incentivi di funzioni tecniche (codice degli appalti) previsti direttamente nei capitoli di spesa delle singole opere, comprensivi di oneri previdenziali e IRAP a carico dell'ente e giro contabile al capitolo 10160-1041 " Competenze relative ad incentivi per la progettazione, oltre a oneri e IRAP;
- quota di indennità di comparto, differenze stipendiali B3 e B1 e progressioni economiche storiche stanziati nei capitoli di bilancio sotto riportati a denominazione: "Stipendi e altri assegni fissi al personale"

10160-1011, 10120-1011, 10130-1011, 10310-1011, 10170-1011, 10140-1011, 10150-1011.

*Sale Marasino, 16 dicembre 2025*

Segretario Dr.ssa Meini Hanna Mariana (f.to digitalmente)

Responsabile Area Finanziaria Zanotti Loretta (f.to digitalmente)

*(Il presente documento è firmato digitalmente ai sensi delle disposizioni vigenti e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)*