

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025
DEFINITIVO**

In data odierna (**31.12.2023**) viene sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025 - **DEFINITIVO**

Delegazione di parte datoriale	Nominativi	Firma e Data
Presidente	Dott. Matteo Tonsi	31.12.2023

Delegazione di parte sindacale	Nominativi	Firma e Data
OO.SS. Territoriale CISL FP	Marcello Marroccoli	31.12.2023
R.S.U. Aziendale	Bella Giacomo	31.12.2023

SOMMARIO

TITOLO I.....	3
DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>3</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>5</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i>	<i>5</i>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	6
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	<i>6</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	11
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i>	<i>11</i>
<i>Art. 6 - bis Incremento stabile delle risorse del Fondo attualmente destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlata riduzione stabile del Fondo del Salario Accessorio.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 6 - ter Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione delle relative indennità.....</i>	<i>13</i>
CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE	13
<i>Art. 7 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 8 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....</i>	<i>13</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	14
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	14
<i>Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 10 Reperibilità.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 11 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 12 Servizio mensa e buono pasto</i>	<i>16</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	17
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	17
<i>Art. 13 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 14 Strumenti di premialità.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 15 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....</i>	<i>18</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	20
<i>Art. 16 Premio correlato alla performance organizzativa</i>	<i>20</i>
<i>Art. 17 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....</i>	<i>21</i>
<i>Art. 18 Differenziazione del premio individuale.....</i>	<i>21</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	24
<i>Art. 19 Principi generali.....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 20 Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>25</i>
<i>Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>28</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	33
<i>Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>33</i>
<i>Art. 23 Fondo incentivi per funzioni tecniche.....</i>	<i>34</i>
<i>Art. 24 Incentivi per la gestione delle entrate</i>	<i>35</i>
TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI.....	35
<i>Art. 25 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>35</i>
<i>Art. 26 Innovazioni tecnologiche.....</i>	<i>36</i>
<i>Art. 27 Disposizioni finali.....</i>	<i>36</i>

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. 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 (da ora solo 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, adottato con deliberazione n.47 del 30.09.2008 e s.m.i. ;
 - f) 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.

Art. 2
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed 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.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025.**

3. 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.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. 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.

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

**Capo I
Sistema delle relazioni sindacali**

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

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. 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**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. 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.
3. 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

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del 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 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Nel 2023 non sono previste progressioni economiche quindi non vengono stanziati risorse ai differenziali stipendiali
- b) Per gli anni 2024 e 2025 verranno valutate ed eventualmente stanziati le risorse necessarie per i differenziali previsti

In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

- c) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili **nell'anno 2023** per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella²:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
------	--	--	-------------------------------	--------------------

1 c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g).

2 Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente tra tutte i dipendenti delle aree.

COMUNE DI CIMBERGO

Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 0,00	0	0	€ 0,00
Istruttori	€ 0,00	0	0	€ 0,00
Operatori Esperti	€ 0,00	0	0	€ 0,00
Operatori	€ 0,00	0	0	€ 0,00
TOTALE			6	€ 0,00

E' previsto per gli anni 2024 e 2025 che le parti si riuniscano per valutare quante progressioni effettuare.

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti del Comune di Cimbergo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni interi liberi non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; la posizione economica può essere stata acquistata anche presso altri enti del comparto ma solo nel caso in cui il dipendente sia entrato nel Comune di Cimbergo a seguito di procedura di mobilità: 2 anni interi alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di attribuzione della progressione (*ne consegue che il lavoratore neo-assunto tramite procedura diversa dalla mobilità in entrata, o quello che ha effettuato una progressione verticale, devono attendere due anni interi prima di poter partecipare alla procedura*); per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, pertanto, ad esempio il dipendente che ha beneficiato di una progressione economica in data 01/07/2020 matura il requisito di partecipazione dei 2 anni interi in data 31/12/2022 e può partecipare alla procedura selettiva in data 01/01/2023;
- b) non essere 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) 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:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Altri criteri	Totale massimo
Operatori esperti	55	40	5	100
Istruttori	55	40	5	100
Funzionari E.Q.	55	40	5	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 (art.14 comma 2 lettera d) punto 1 - CCNL 2019-2021)

Si intende la media aritmetica delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nel Comune di Cimbergo (o presso altro ente se il dipendente è entrato in mobilità) 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.

L'eventuale assenza di valutazione nel triennio come sopra indicato (anche di una sola annualità), comporta che la valutazione mancante concorre alla media triennale con il punteggio pari a 0.

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

Punteggio da attribuire al candidato =

(punteggio max per Area contrattuale) x (media performance individuale del candidato) / (media performance più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area) - (computando fino a due cifre decimali dopo la virgola con arrotondamento secco es. 53,299 diventa 53,29)

Es. per Area Istruttori: (punteggio conseguito dal candidato 53,29 =

(55 è il punteggio max per Area Contrattuale) X (94 media triennale performance del candidato) / (97 media performance triennale più elevata tra i candidati ammessi all'interno dell'area stessa); pertanto colui che ha la media della performance più alta ha il punteggio più alto pari a 55;

In relazione al vigente sistema di misurazione presso l'ente nel procedere al calcolo della media dei punteggi attribuiti nella scheda individuale di valutazione nel triennio precedente, si procede a riproporzionare il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione alla percentuale del 100% come segue:

- scheda individuale ctg. A – punteggio massimo 50: es. media valutazioni nel triennio 47 rispetto al 100% (100 punteggio massimo) trattasi del 94%;

- scheda individuale ctg. B - punteggio massimo 100: es. media valutazioni nel triennio 97,18 rispetto al 100% (100 punteggio massimo) trattasi del 97,18%;
- scheda individuale ctg. C - punteggio massimo 130: es. media valutazioni nel triennio 124,20 rispetto al 100% (130 punteggio massimo) trattasi del 95,54%;
- scheda individuale ctg. D - punteggio massimo 150: es. media valutazioni nel triennio 145,40 rispetto al 100% (150 punteggio massimo) trattasi del 96,93%;
- schede individuali di valutazione delle "posizioni organizzative" già espresso in 100;

B. Esperienza professionale (art.14 comma 2 lettera d) punto 2 - CCNL 2019-2021)

b.1 Esperienza professionale maturata in anni interi dall'ultimo livello economico acquisito o in possesso nella medesima categoria/area professionale al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto (si valuta la categoria economica anche previgente al nuovo sistema di classificazione: es. l'istruttore che ha la categoria economica C6 dal 01.07.2020 - per la procedura valida dal 01.01.2023 si considerano gli anni interi sino al 31.12.2022 pari a 2 anni) **punteggio totale 25**, utilizzando la seguente formula:

es. Area Istruttori: punteggio conseguito dal candidato 12.50=

(25 è il punteggio max per Area Contrattuale) X (2 anni dall'ultima progressione economica)/(4 anni è il candidato con il maggior numero di esperienza professionale dall'ultima progressione all'interno dell'area stessa);

b.2 Esperienza professionale maturata nel Comune in relazione all'anzianità di servizio effettiva anche in categorie/aree diverse, con o senza soluzione di continuità, quale lavoratore a tempo indeterminato, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nello stesso o in altro Comune al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto: **punteggio totale 15** - si considerano gli anni interi e si detraggono gli anni utilizzati per il punteggio b1, con la seguente formula:

es. Area Istruttori: punteggio conseguito dal candidato 12.85= (15 è il punteggio max per Area Contrattuale) X (30 anni di anzianità di servizio conseguita dal candidato (*detratti i 2 anni di cui al punto b1*) /35 anni è l'anzianità di servizio del candidato con il maggior numero di anni all'interno dell'area stessa (sempre al netto del punteggio b1).

Il punteggio totale per l'esperienza professionale è la somma di b1 e b2, per un massimo di 40/100: nel nostro caso il punteggio è pari a 25,35=12.50+12.85

Si computa per il calcolo dell'esperienza fino a due cifre decimali dopo la virgola con arrotondamento secco es. 53,299 diventa 53,29.

C. Ulteriori Criteri (art.14 comma 2 lettera d) punto 3 CCNL 2019-2021):

Titoli di studio e/o abilitazione professionale

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza:

- Titolo di studio posseduto al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, vedi tabella che segue: non sono valutabili i titoli di studio necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso all'area di appartenenza (vedi allegato A CCNL 2019-2021 requisiti base per l'accesso all'Area);
- Abilitazione professionale (iscrizione all'albo professionale) al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto;

AREA OPERATORI ESPERTI (Punti max 5)	
Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale	
	punti
Diploma di Istruzione secondaria superiore (di II grado) di durata quinquennale	2
Laurea triennale (assorbe il diploma di Istruzione secondaria di II Grado)	4
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale e il diploma di secondaria di II grado)	5

AREA ISTRUTTORI (Punti max 5)	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
	punti
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Abilitazione professionale (iscrizione all'albo professionale)	1

AREA FUNZIONARI E.Q. (Punti max 5)	
Titolo di accesso: laurea triennale	
	punti
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	4
Abilitazione professionale (iscrizione all'albo professionale)	1

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

L'Area Economico-Finanziaria, ufficio personale, ai fini della progressione emetterà apposito avviso di selezione, che potrà essere pubblicato anche solo per tre giorni, ed i dipendenti interessati all'attribuzione del differenziale economico dovranno presentare apposita domanda.

A seguito di apposita domanda, nella quale il candidato dichiarerà a norma del D.P.R. 445/2000 e s.m.i. il possesso dei requisiti di partecipazione alla procedura e gli altri che danno diritto a punteggio, l'ufficio personale redigerà apposita graduatoria provvisoria di Area, fatta salva la verifica dei requisiti dichiarati dai partecipanti.

La mancata approvazione della graduatoria entro il 31/12 dell'anno di attribuzione della progressione non dà diritto alla stessa.

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 sul totale degli aventi diritto, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate distinte 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) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- c) maggior età anagrafica.

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.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

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

(art. 7, comma 4, lett. v) – art. 17 CCNL)³

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL sono in corso di definizione i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di

3

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

incarico di EQ; fino a nuova definizione il criterio per la determinazione dell'indennità di risultato corrisponde ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione percepita dal titolare dell'incarico/responsabile (percentuale rispettosa della quota non inferiore al 15% previsto dall'art.17 comma 4 del CCNL 16.11.2022).

Art. 6 - bis

Incremento stabile delle risorse del Fondo attualmente destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlata riduzione stabile del Fondo del Salario Accessorio.

(art. 7, comma 4, lett. u) – art. 17, comma 6, del CCNL)⁴

1. Ai sensi degli artt. 7, comma 4, lett. u) e 17, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022, ai fini di una più corretta politica organizzativa e retributiva, avanzata dall'Amministrazione comunale, riguardante il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione e la correlata corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato, in attuazione degli artt. 16 e 17 del CCNL 16 novembre 2022, si è contrattato e si decide, in considerazione delle dinamiche complessive che portano alla definizione e conseguente sottoscrizione del presente C.D.I.:

- di fissare ad euro 13.000,00 le risorse del Fondo attualmente destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- una correlata riduzione stabile del Fondo del Salario Accessorio, pari ad € 13.000,00.

2. Le parti si danno atto che con tale operazione il Fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione avrà un nuovo valore stabile complessivo di € 13.000,00, valore che sarà utilizzato, nel rispetto del CCNL 16 novembre 2022 e del presente C.D.I., per le politiche riguardanti il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione e la correlata corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato.

3. Nel caso si realizzassero altre ulteriori eventuali economie sul Fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui al punto 2 del presente articolo, sarà possibile decidere, di anno in anno a decorrere dalla annualità 2024, in sede di annuale contrattazione decentrata economica, di destinare tali altre ulteriori eventuali economie annuali all'incremento, esclusivamente nel medesimo anno, del plafond complessivo destinato alla retribuzione di risultato degli incaricati

4

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, prevede una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

di Elevata Qualificazione ovvero della parte variabile del Fondo del Salario Accessorio con destinazione di cui al punto 4 del presente articolo.

Art. 6 - ter

Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione delle relative indennità.

(art. 5, comma 2, lett. d) e lett. e) del CCNL)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione delle relative indennità, sono materia di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. d) e lett. e) del CCNL 16 novembre 2022.

2. Per quanto riguarda nello specifico i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 5, comma 2, lett. d) del CCNL), le parti convengono consensualmente sulla conferma dei criteri approvati dall'Ente, in attuazione del precedente CCNL 2016-2018, con propria deliberazione di GC n. 43-2 e 43-3 in data 30.08.2022.

Capo III

Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 7

Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

(art. 22 CCNL)⁵

1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022 l'Unione può riconoscere al personale del Comune utilizzato dall'Unione anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL.

Art. 8

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)⁶

1. L'ente utilizzatore non prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

⁵ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 22, comma 5, CCNL 2019/2021.

⁶ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro**

**Art. 9
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁷

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e 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 10%.

2. 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.

⁷ n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

3. 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.

4. 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.

Art. 10 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁸

1. Non prevista

Art. 11 Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)⁹

1. 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 posticipare l'orario di entrata, sia nell'orario mattutino che nell'orario pomeridiano, di massimo mezz'ora, compatibilmente con le esigenze di servizio, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco della stessa giornata o della settimana, in accordo con il responsabile dell'area competente;
- b) la flessibilità è determinata sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) la flessibilità non può 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 Responsabili/Segretario Comunale (*es: asilo nido; operai in squadra ecc...*);
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti con provvedimento del Responsabile dell'Area/Segretario Comunale 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;

⁸ i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

⁹ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne, scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 12

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 comma 10 CCNL)¹⁰

1. Non sono previste figura professionali che possono avvalersi di quanto previsto dall'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022

¹⁰ aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 13
Quantificazione delle risorse

1. 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.
2. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, sono così riassunte:

TOTALE GENERALE FONDO 2023	(+)	28.398,08
risorse stabili + variabili 2023 ESCLUSE dal limite del Fondo 2016	(-)	6.017,59
TOTALE FONDO 2023 SOGGETTO A LIMITE DEL FONDO 2016	(=)	22.380,49
TOTALE FONDO 2016 - costituito con determinazione dirigenziale n. 624 del 02/08/2016 e certificato dall'Organo di Revisione con Verbale n. 31/2016 - prot. n. 42222 del 28/11/2016 (al netto delle risorse variabili escluse dal limite del Fondo)	(=)	22.380,49

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 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 16.11.2022.
5. 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.17, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 14
Strumenti di premialità

1. 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;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - 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) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del 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;
 - h) 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;
 - i) 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;
 - j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 15
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹¹

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

¹¹ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

2. 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 altresì 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 quali-quantitativo 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.
3. 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.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale in fase di indicazione delle somme variabili con deliberazione n. 72 del 14.11.2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 28.398,08 nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,¹² sono ripartite come di seguito illustrato.

¹² Art. 80 comma 3 CCNL*“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui //al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.”*

CAPO II
Performance organizzativa e individuale

Art. 16
Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹³

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

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico complessivo è stato determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili con deliberazione n. 72 del 14.11.2023 e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente non ha al momento individuato personale qualificato da impiegare come docente per i percorsi formativi di aggiornamento e pertanto non ha destinato un importo da riconoscere al predetto personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL.

L'Ente ha finanziato i seguenti obiettivi, già elencati nel PIAO – Piano Performance, per un importo complessivo di € 1.000,00:

	AREA	OGGETTO	N. dipendenti coinvolti	Valore Economico
1	AMMINISTRATIVA/ ECONOMICO FINANZIARIA	misure e strumenti atti a contenere fenomeni di evasione ed elusione in campo tributario e fiscale		
2	AMMINISTRATIVA/ ECONOMICO FINANZIARIA	SUPPORTO AL SEGRETARIO COMUNALE IN MATERIA DI PERSONALE NELLA STESURA "PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE " E "PIANO DELLE PERFORMANCE" da inserire nel nuovo piano integrato di attività E ORGANIZZAZIONE	N.1	€ 1.000,00

¹³ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Art. 17

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁴

1. Le risorse destinate alla performance individuale (comprese le risorse di cui all'art.79 comma 2 lettera b) CCNL 16.11.2022), al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 18 del presente contratto, 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.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 13, comma 5, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 18, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato; si considerano equiparate alla presenza in servizio:

¹⁴ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

- a) ferie e riposo sostitutivo delle festività soppresse, nonché il recupero di prestazioni straordinarie o riposo compensativo;
- b) ricoveri ospedalieri e terapie salvavita;
- c) infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d) congedo parentale obbligatorio (ex maternità obbligatoria), compresa l'interdizione anticipata;
- e) congedo di paternità;
- f) permessi retribuiti ai sensi dell'art.41 e art.44 del C.C.N.L. del 16.11.2022 (giornalieri);
- g) permessi retribuiti art.40 comma 1 del C.C.CN.L. 16.11.2022;
- h) permessi retribuiti previsti dall'art.40 c.1 CCNL 16.11.2022;
- i) permessi di cui all'articolo 33.3 della Legge 5.02.1992 n.104 e s.m.i., per i soli portatori di handicap grave.
- j) assenza derivante da causa covid-19;

tutte le altre assenze sono assenze prolungate dal servizio.

D= decurtazione

P= giorni lavorati (rapportati a 6 gg o a 5 gg)

Pe= giorni lavorativi (rapportati a 6 gg o a 5 gg)

$$D = \frac{P}{Pe}$$

Pe

Ie= Importo individuale del premio rapportato alla presenza in servizio = I X D

Le somme non assegnate/distribuite costituiscono economie e non incrementano il fondo dell'anno successivo se sono relative ai primi 10 giorni di assenza per malattia (vedi articolo 71 comma 1 del D.L. 112/08 come convertito in Legge 133/08).

7. Si stabilisce altresì il principio che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti (esclusa l'eventuale differenziazione del premio individuale) verrà corrisposto proporzionalmente a coloro che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo hanno percepito, a qualsiasi titolo, incentivi/compensi correlati a norme speciali ai sensi dell'articolo 22 del presente contratto (es. incentivi per funzioni tecniche ex art.113 DLgs.50/2016, consono edilizio, Istat etc.. art.80 comma 2 lett. G) del CCNL 16/11/2022) e che hanno percepito compensi ai sensi dell'articolo 16 del presente Contratto Integrativo:

(si considerano percepiti incentivi/compensi correlati a norme speciali ed ex articolo 16 del presente contratto, alla data di liquidazione del premio della performance individuale, le somme percepite – secondo un criterio di cassa - nell'anno di competenza del premio – es. liquidazione premio performance individuale relativo anno 2023 si considerano le somme percepite correlate a norme speciali o art.16 nell'anno 2023 secondo un criterio di cassa).

Importo percepito in base a norme speciali (al netto degli oneri a carico dell'ente)	Percentuale di riduzione del premio della performance individuale
Da € 1.000 ad € 2.000	0%
Da € 2.001 ad € 3.000	5%
Da € 3.001 ad € 4.000	10%
Da € 4.001 ad € 5.000	15%
Da € 5.001 ad € 6.000	20%
Oltre € 6.001	30%

Le somme non distribuite per effetto del presente comma sono considerate economie utilizzabili nell'anno successivo.

Art. 18
Differenziazione del Premio Individuale

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁵

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è in relazione alla somma disponibile di cui al successivo punto 3.a) – **quota A** - del personale valutato positivamente.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri partendo dal primo e in caso di ulteriore parità a seguire i successivi:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio in precedenza;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggior anzianità di servizio presso l'ente;
3. All'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono quanto segue:

¹⁵ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

a) Quota totale da destinare alla maggiorazione del premio individuale:

totale complessivo destinato ai premi per la performance individuale diviso il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa) = valore medio pro-capite X 30% = **quota A**

b) ultimata la valutazione individuale del personale e distribuito in concreto il premio di performance individuale (al netto della quota di cui al PUNTO A) si individua il valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e si determina la maggiorazione del premio individuale del 30% che verrà erogata al 5% del personale che ha ottenuto la valutazione più elevata nelle schede.

Esempio: totale destinato alla performance individuale: € 11.000/20 dipendenti: € 550*30%= quota da destinare alla maggiorazione del premio individuale pari ad € 165 – quota A.

Premi di performance individuale distribuiti (al netto della quota A)= 10.200/20 dipendenti= valore medio pro-capite dei premi attribuiti € 510,00*30%= € 153 quota da destinare in concreto alla maggiorazione del premio individuale al soggetto che ha ottenuto la valutazione più elevata.

4. Eventuali risorse non utilizzate o non attribuite per la quota di differenziazione del premio individuale (quota della differenziazione del premio individuale inferiore alla quota A) sono considerate economie da utilizzarsi nel fondo risorse decentrate del/degli anni successivi.

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 19 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del responsabile dell'Area.
5. 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.
6. 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.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

8. Qualora dovesse risultare una somma superiore all'importo si provvederà a commisurare le indennità nei limiti previsti.
9. Qualora in seguito all'individuazione di ulteriori aventi diritto, rispetto ai soggetti individuati al 1 gennaio, la somma complessiva destinata allo specifico trattamento accessorio risultasse, anche in via presunta superiore a quella previsto, si provvederà, salvo il finanziamento con eventuali risorse aggiuntive, a decurtare proporzionalmente l'indennità di cui trattasi, anche se già erogata in corso d'anno, per garantire l'invarianza della spesa o *eventualmente* a sospendere l'erogazione della stessa.

Art. 20
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹⁶

1. 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.
2. L'indennità di cui al presente articolo, è fissata, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1.00 - € 15,00, ed è commisurata/proporzionata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 e seguenti.
3. Sono considerate attività disagiate quelle di seguito indicate:
 - svolte quasi esclusivamente all'aperto (a titolo esemplificativo operatore ecologico, attività prestata dal conduttore di macchine complesse etc.);
 - svolte in situazioni metereologiche avverse: forti precipitazioni, nevicata, gelate, forte vento, elevate temperature, ecc.;
 - svolte con orario sviluppato su sei giorni alla settimana;
 - svolte in orario prevalentemente serale;

le parti concordano che possa ritenersi disagiata l'attività svolta su sei giorni, solo quando coincidente con altra attività di disagio.

- a) le prestazioni richieste e rese dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di un servizio per "rientro in servizio" oltre l'orario di lavoro stabilito (almeno dopo due ore dal termine dell'attività ordinaria) al di fuori della "reperibilità" e/o "pronta disponibilità". Non sono conteggiati a tal fine i rientri in servizio per le consultazioni elettorali/referendarie, per il censimento della popolazione o se relativi a

¹⁶ d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

specifici obiettivi di performance organizzativa di cui all'articolo 20 del presente contratto integrativo.

5. Sono considerate attività a rischio le:

- a) attività di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo diretto di attrezzature, macchinari, sostanze/miscele e/o strumenti, che, per le modalità cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, sono fonte di potenziale pericolo e rischio alto/medio per la salute e per l'integrità fisica del dipendente (a titolo esemplificativo: utilizzo di diserbanti, vernici, catrame, bitume, gasolio, benzina, olio per miscela, impregnante per il legno; attrezzature: flessibile, decespugliatore, spazzatrice, motosega, spazzatrice ecc.);
- b) attività di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi alto/modesto derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi od alle sostanze impiegate e/o attrezzature utilizzate, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoro in cucina - rischio di esposizione a lesioni per uso di coltelli e lame, elettrocuzione - lavoro in cantieri, manutenzione della rete stradale, manutenzione della segnaletica e manutenzione del servizio idrico in presenza di traffico, lavori di fogne, canali - rischio di lesioni, traumi, malattia connessi all'azione di sollevamento/trazione e/o di inalazione di composti nocivi e/o al luogo stesso di lavoro ad esempio fumi da saldatura);
- c) attività di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi alti/medio derivanti dal compimento di attività svolte dai tumulatori (posizionamento dei feretri nei loculi, attività di scavo manuale ecc.).

Si stabilisce che la presente indennità 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 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 e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal responsabile dell'area, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. I fattori implicant maneggio valori sono riconducibili ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori (contanti, voucher, buoni) di cassa (denaro contante o incasso tramite POS: se viene fatta la resa del conto) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" o agenti contabili di fatto, 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: a titolo esemplificativo le giornate di smart working in linea di massima non comportano maneggio di valori di cassa.

7. E' 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 Responsabile dell'Area.
8. L'erogazione dell'indennità di condizioni di lavoro avviene:
 - per attività disagiata (di cui all'art.23 comma 3 lettera a) annualmente, ed è proporzionale ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, fatta salvo apposita comunicazione da parte del responsabile dell'area competente in ordine al mancato svolgimento, da parte del personale assegnato, dell'attività disagiata in determinate giornate;
 - per attività disagiata "per rientri in servizio" (art.23 comma 3 lettera b) annualmente a consuntivo, previa apposta dichiarazione da parte del responsabile dell'area in ordine allo svolgimento da parte del personale assegnato dell'attività disagiata effettivamente svolta, della giornata e di ogni altri elemento utile alla liquidazione;
9. per attività esposte a rischio (art.23 comma 4) annualmente ed è proporzionale ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e fatta salvo apposita comunicazione da parte del responsabile dell'area competente in ordine al mancato svolgimento, da parte del personale assegnato, dell'attività disagiata in determinate giornate;
10. per attività connessa a maneggio valori (art.23 comma 5) annualmente a consuntivo e sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili, dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze e da dichiarazione del responsabile in merito alla liquidabilità;
11. All'interno della somma disponibile, stanziata per l'indennità condizioni di lavoro nelle sue varie forme/attività, la mancanza di fondi su una determinata attività potrà essere utilizzata per altre attività sempre inerente l'indennità condizioni di lavoro. L'importo massimo dell'indennità di condizioni di lavoro, di cui al presente articolo non può eccedere € 15,00 al giorno, pertanto se dal cumulo dell'indennità per condizioni di lavoro di cui alla tabella sotto risultasse un importo superiore verrà erogato massimo € 15,00 al giorno:

	Condizione di lavoro	Indennità giornaliera per condizioni di lavoro	Pagamento	Totale Anno 2023
a	attività disagiata (<i>art.19 comma 3 lettera a</i>)	-----	annuale	0,00

	spettante a: =====			
b	attività disagiata per “rientro” in servizio (art.19 comma 3 lettera b)	-----	annuale	0,00
c	Attività rischiosa (art.19 comma 4) spettante a: =====	-----	annuale	0,00
d	spettante a: =====	-----	annuale	0,00

12. Eventuali economie in alcune voci potranno essere utilizzate per importi superiori in altre, sempre nel limite complessivo della somma prevista per l'indennità di condizioni di lavoro.

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹⁷

1. L'indennità 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;

¹⁷ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

- 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;

2. L'attribuzione dell'indennità avviene secondo il seguente schema:

TABELLA PER LE ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA'				
	Dipendenti interessati	Operatore Esperto <i>Importo max</i>	Istruttore <i>Importo max</i>	Funzionario <i>Importo max</i>
Progettazione, realizzazione e lo		Importo di €	Importo di €	Importo di €

COMUNE DI CIMBERGO

sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici				
Tenuta del protocollo informatico		Importo di €	Importo di €	
Gestione dei flussi documentali e degli archivi		Importo di €	Importo di €	
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati		Importo di €	Importo di €	Importo di €
Responsabile dei Tributi		Importo di €	Importo di €	Importo di €
Misure e strumenti atti a contenere fenomeni di evasione ed elusione in campo tributario e fiscale	n. 1	Importo di €	Importo massimo 1,500,00 Quantificato in € 972,46 (somma originaria 1.500,00 decurtata per progressione avuta nel 2022)	Importo di €
Recupero evasione tributaria	n. 1	Importo di €	Importo euro 1.100,00	
Tutoraggio di altro personale		Importo di €	Importo di €	Importo di €
Compiti di coordinamento complessivo di Area in assenza di P.O. di ruolo (in termini sia di coordinamento di personale sia di riferimento tecnico/amministrativo)		Importo di €	Importo di €	Importo di

COMUNE DI CIMBERGO

/contabile) procedimenti complessi				
Riferimento, tecnico/amministrativo /contabile in procedimenti complessi		Importo di €	Importo di	Importo di
Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi			Importo di	
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione		Importo di €	Importo di €	Importo di €
Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico		Importo di €	Importo di €	
Formatori professionali			Importo di €	Importo di €
Incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali			Importo di €	Importo di €
Personale addetto ai servizi di protezione civile		Importo di €	Importo di €	Importo di €
Cancelliere presso gli uffici comunali del Giudice di Pace				Importo di €
RUP			Importo di €	Importo di €
Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito				Importo di €

in L. n. 8/2020.				
Altri incarichi: "Capo operai" e coordinatore lavori di ordinaria manutenzione		Importo di €	Importo di	Importo di €

3. Ad ogni dipendente, già individuato con specifica determinazione responsabile di procedimento ai sensi della Legge 241/90 e s.m.i. previo atto formale di individuazione della specifica responsabilità come da tabella sopra indicata da parte del responsabile di area di appartenenza, verrà erogata indennità annua per un massimo di € 3.000: derivante anche dalla somma di singole indennità spettanti per casistiche diverse sempre nel limite massimo di € 3.000 annuo.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
5. La liquidazione avviene da parte dell'ufficio personale, previa apposito atto formale di individuazione da parte del responsabile, non è frazionabile in caso di part time e viene erogata annualmente.
6. I compensi sono decurtati in ragione delle assenze continuative dal servizio superiori a 30 giorni (qualunque assenza):

$$\text{compenso da decurtare} = (\text{totale compenso mensile} / 26 \text{ gg mensili}) \times \text{giorni di assenza esclusa la domenica}$$
7. L'indennità è proporzionata ai mesi di servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) nel caso di assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. L'attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità a nuovi soggetti rispetto a quelli vigenti al 1 gennaio, non dà diritto all'automatica attribuzione di alcuna indennità, in quanto dovrà essere verificata la disponibilità delle risorse e/o l'eventuale diminuzione in proporzione delle indennità non ancora erogata.
9. *Le somme non assegnate/distribuite costituiscono economie e non incrementano il fondo dell'anno successivo se sono relative ai primi 10 giorni di assenza per malattia (vedi articolo 71 comma 1 del D.L. 112/08 come convertito in Legge 133/08).*

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 22

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁸

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs. 50/2016 ed incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 31.03.2023;
 - b. incentivi per la gestione delle entrate (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.
2. Le somme per i compensi di cui al comma 1 lettera a) e b) saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
3. 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.
4. Attualmente è vigente solo il regolamento per le risorse di cui al comma 3 lettera a) mentre non sono regolamentati i proventi e contributi di cui al comma 3 lettera b e c.
5. 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) - piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, 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

¹⁸ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

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.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
7. Per l'anno 2023 le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 113 d.lgs. 50/2016 e art. 45 d.lgs. n.36 del 31.03.2023	€ 700,00 al lordo oneri a carico dell'Ente e Irap
b)	Compensi Istat	Art.70 ter CCNL 21.05.2018	€ 100,00 al lordo oneri a carico dell'Ente e Irap
	TOTALE		€ 800,00

Art. 23

Fondo incentivi per funzioni tecniche

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e art.45 D.Lgs. 36/2023)

1. Ai sensi dell'art.113 comma 3 del D.Lgs.50/2006 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni, le parti hanno concordato nell'anno 2020 le modalità ed i criteri di ripartizione degli incentivi di cui trattasi, poi inseriti nel "Regolamento recante norme per la ripartizione dell'incentivo di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18/04/2016 n.50 e dell'art. 45 del D.Lgs 36/2023", approvato con deliberazione della Giunta Comunale:
 - n. 17 del 05.04.2017 e n. 31 del 05.10.2019 (art. 113 dlgs 50/2016)
 - n. 70 del 07.11.2023 (art. 45 del dlgs 36/2023)
2. Ai sensi dell'art.45 del D.Lgs.36/2023 "Codice" le parti prendono atto del parere del MEF in data 12.09.2023 circa la necessità di stanziare le somme relative agli incentivi alle funzioni tecniche nel fondo delle risorse decentrate.
3. La somma stanziata nell'anno 2023 ammonta ad € 700,00 al lordo degli oneri e dell'IRAP.
4. Le parti si danno atto della possibilità di determinare nuovi criteri in considerazione del nuovo D.Lgs. 36/2023, impegnandosi a confrontarsi al più presto sul tema.

Art. 24
Incentivi per la gestione delle entrate
(Art 7 comma 4 lett. g)¹⁹

1. Non sono state definite modalità e criteri relativi agli incentivi di cui all'art.1 comma 1091 della Legge 145 del 30/12/20118 (potenziamento entrate)

TITOLO VI
Disposizioni Finali

Art. 25
Salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)²⁰

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di 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 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.

¹⁹ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

²⁰ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

- 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.

Art. 26

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)²¹

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
2. 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.
3. 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.

Art. 27

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

²¹ t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;