

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

(CCI) TRIENNIO 2023-2025 – PARTE ECONOMICA ANNO 2024.

In data 27.12.2024 ore 11:30 ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte datoriale così composta :**

Componente – Dott. Luigi Fadda – Segretario Comunale P [X] A[]
IN MODALITA' VIDEOCONFERENZA

- **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP Eleonora Dell'Anna P [X] A[]

OO.SS. Territoriale UIL FPL..... P [] A[X]

OO.SS. Territoriale CISL FP Alberto Turra P [X] A[]

R.S.U. Aziendale Massimo Felappi P [X] A[]

IN MODALITA' PRESENZA

Ipotesi sottoscritta in data 24.12.2024

Parere Revisore dei Conti del 24.12.2024 con Verbale n. 10/2024.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente f.to LUIGI FADDA

Componente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP f.to ELEONORA DELL'ANNA

OO.SS. CISL - FP f,to ALBERTO TURRA

R.S.U. Aziendale f.to FELAPPI MASSIMO

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL e, nello specifico, ai sensi dell'art.7 c.4 del CCNL 16/11/2022.

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 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;
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 ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

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

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

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 II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 5

Quantificazione delle risorse.

1. La determinazione annuale 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. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 171 del 02/12/2024. Le risorse disponibili per l'anno 2024, 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, ammontano a € 41.807,79, comprensive della quota prevista ai sensi dell'art. 67 c. 2 lettera a) CCNL 21.05.2018 e delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, fuori dal limite anno 2016, quantificate in € 5.000,00 per incentivi

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

funzioni tecniche ex art. 45 D.Lgs. 36/2023; € 1.000,00 per incentivi per recupero evasione IMU - TARI art. 1 c. 1091 L. 145/2018;

3. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa;
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 2024 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano degli obiettivi; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare;
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.

Art. 6

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 previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
 - e) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 16.11.2022 e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

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 avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2023/2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa e per l'utilizzo, ai sensi art. 80 del CCNL 16/11/2022, sono così ripartite:

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

ISTITUTI VINCOLATI	2023	2024	2025
Progressioni economiche storiche	16.361,41	17.111,38	17.111,38
Indennità di comparto quota fondo	3.696,74	3.746,27	3.746,27
ISTITUTI FINANZIATI	2023	2024	2025
Progressioni economiche, , con decorrenza nell'area di riferimento, finanziate da risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente CCI.	750,00		
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 "Performance organizzativa" del presente CCI (art. 80 c. 2 lett. a); utilizzo: art. 68 c. 2 lett. a) - (2023 - € 500,00 progetto "raccolta differenziata loc. Vallevento" - € 2.500,00 progetto "pronta disponibilità rientri oltre l'orario di servizio").	3.000,00	2.500,00	2.500,00
Premi correlati alla performance individuale, compresa la quota per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del presente CCI. Anni 2024 e 2025: *da definire in base al risparmio fondo straordinario anno precedente.	8.233,54	9.220,34	*
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022 (€ 1,40 x gg. 269 = € 376,60), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente CCI (fattispecie art. 13 c. 1 lett. b) esposizione a rischi operatore ecologico).	376,60	376,60	376,60
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 comma CCNL 16.11.2022, di cui € 300,00 ufficio ragioneria, € 300,00 ufficio anagrafe/stato civile/elettorale, € 300,00 ufficio tributi.	900,00	900,00	900,00
Indennità giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 80 c.2 lett d) CCNL 16.11.2022	900,00	900,00	900,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 (2023 € 1,40 x gg. 463; 2024-2025 € 1,40x gg 538) , da destinare al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti dagli artt. 21 e 22 del presente contratto integrativo.	648,20	753,20	753,20
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 personale polizia locale	300,00	300,00	300,00
Totale utilizzi non vincolati	15.108,34	14.950,14	5.729,80
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 - risorse previste da disposizioni di legge - Art. 45 D.Lgs. 36/2023 - Incentivi Funzioni Tecniche - *l'importo effettivo impegnato sarà quello corrispondente a quello indicato nel quadro economico opere pubbliche	5.000,00	5.000,00	5.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 - comma 1091 L. 145/2018 - IMU e TARI	1.000,00	1.000,00	1.000,00

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Art. 8

Progressioni economiche all'interno delle aree - Criteri

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

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. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale, in servizio presso l'ente, dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
4. procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
5. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 4 anni, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Servizio Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
7. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022 prendendo come base 100:

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

α1) - MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 100, per massimo 60 punti:

X = Valutazione individuale media del triennio precedente su base 100 (da arrotondare matematicamente per eccesso o per difetto):

a) se X= 100 sarà attribuito il punteggio massimo di 60

b) se X minore a 100, sarà detratto dal punteggio massimo di 60 il valore di 0,50 per ogni punto in meno di valutazione

b1) - ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per massimo 30 punti.

Per la valutazione di tale requisito si intende

assegnare 5 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito (massimo 30 punti);

c1) - CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3), per massimo 10 punti.

(Requisito non previsto per l'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti)

Le capacità culturali 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).

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
TITOLO	PUNTI MAX 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato)	1 per ogni titolo entro il limite di max 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
TITOLO	PUNTI MAX 10
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 di max 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

d1) - Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo

8. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4) al dipendente più anziano di età;
9. Per ogni dipendente viene redatta una scheda dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) dei criteri sopra stabiliti, oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto d1);
10. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda, come sopra definita, a titolo di presa d'atto del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva; qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere motivandola una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
11. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
12. Per il triennio 2023/2025 le progressioni saranno attribuite, in modo selettivo, ad una quota annua di dipendenti pari ad una percentuale non superiore a al 50%, di chi ha maturato i requisiti.
13. Per il triennio 2023/2025 sono previste progressioni orizzontali nell'anno 2023 per l'Area degli Istruttori. L'importo previsto nel 2023 è pari ad € 750,00.

Vincoli alle risorse

Le risorse destinate annualmente alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree ammontano ad € 17.111,38, come definite all'articolo di riferimento per l'utilizzo del Fondo, fatta salva la possibilità di revisione.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

(Art. 80 c.1 lett a) CCNL 16.11.2022)

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

2. 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.

Per l'anno 2024 è previsto il seguente progetto:

- 1) Progetto "Pronta disponibilità rientro oltre l'orario di servizio": € 2.500,00 (rientro in giorno festivo: € 40,00; rientro in giorno feriale: € 25,00). Può essere erogato un solo compenso giornaliero.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

(art. 80 c.2 lett b) CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, comprese quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, ammontano per l'anno 2024 ad € 9.220,34, eventualmente incrementate a seguito di economie risultanti dalla applicazione degli altri istituti definiti nel presente contratto; per l'anno 2025 l'ammontare delle risorse per il presente istituto sarà ridefinito sulla base dell'ammontare dei risparmi da utilizzo dello straordinario anno precedente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base alla seguente metodologia di calcolo:

a) compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale, di cui all'allegato "A", 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.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;

b) riduzione della quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale, inserendo nella formula di seguito indicata per il calcolo della produttività una diminuzione di punteggio in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

<i>Assenze giorni lavorativi</i>	<i>Punti di riduzione applicati alla quota risultante dalla valutazione individuale</i>
<i>da 0 a 20</i>	<i>0</i>
<i>da 21 a 50</i>	<i>8</i>
<i>da 51 a 90</i>	<i>15</i>
<i>da 91 a 130</i>	<i>30</i>
<i>da 131 a 180</i>	<i>50</i>
<i>oltre 180</i>	<i>tutti</i>

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

Nel caso di congedo ai sensi dell'art. 42 D.lgs. 151/2001, la quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale è ridotta in proporzione al periodo di assenza (esempio: assenza 6 mesi – riduzione 50%).

c) moltiplicazione della valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto b) , per valori della seguente scala parametrica:

<i>❖ AREA</i>	<i>❖ PARAMETRO</i>
<i>❖ OPERATORI</i>	<i>❖ 1</i>
<i>❖ OPERATORI ESPERTI</i>	<i>❖ 1,30</i>
<i>❖ ISTRUTTORI</i>	<i>❖ 1,50</i>

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

❖ <i>FUNZIONARI</i>	❖ <i>1,60</i>
---------------------	---------------

d) divisione del budget di settore per la somma di tutti i prodotti ottenuti con applicazione della procedura di cui al punto c);

e) calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto d) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto c).

L'erogazione dei fondi avviene pertanto secondo la seguente formula:

$K = (\text{valutazione individuale} - \text{Riduzione per assenze}) \times \text{parametro categoria}$

$\text{Incentivo individuale} = (\text{Fondo a disposizione} / \sum K) \times K$

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 4, 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.

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

art. 81 CCNL 16.11.2022

1. Al 10% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

L'importo per la maggiorazione del premio sarà calcolato a seguito definizione della effettiva disponibilità delle risorse destinate alla performance individuale a consuntivo di ciascun anno del triennio 2023/2025.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 12

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 categorie professionali.
4. 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.
5. 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.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo saranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Art. 13 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022)

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
6. 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.

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 pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l’integrità personale.

2. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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.
8. L’erogazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, 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.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro il valore massimo giornaliero di € 15,00 (art. 84-bis CCNL 16.11.2022) come segue:

	<i>Condizione di lavoro</i>	<i>Importo al giorno</i>	<i>Importo previsto</i>
A	<i>personale esposto a rischio (€ 1,40 x 259 gg) – Operatore ecologico (una unità di personale)</i>	<i>€ 1,40</i>	<i>376,60</i>

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL 16.11.2023)

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 individuate 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:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - 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;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
 - 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 sulla base delle unità di personale interessate e dell'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).

Sono riconosciute, per le funzioni di cui alla lett. b) del presente comma 1, le seguenti indennità:

- a) € 300,00 agli *Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe (una unità di personale)*;
- b) € 300,00 al *Responsabile del procedimento Tributi (una unità di personale)*;
- c) € 300,00 al *personale ufficio ragioneria per la responsabilità procedimento di spesa e responsabilità istruttoria area economico-finanziaria (una unità di personale)*;

2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore;

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (vedasi art. 62 c. 11 CCNL 16.11.2022) e vengono erogate annualmente.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g) CCNL 16.11.2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 45 d.lgs. 36/2023);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- 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);
- incentivi per i dipendenti coinvolti nel recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

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

Art. 16

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

art. 45 del d. lgs n. 36/2023 e successive modifiche e integrazioni

1. Le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023, sono definiti con apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale.

2. Per l'anno 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto di € 5.000,00, dandosi atto che l'importo effettivo sarà quello risultante dagli stanziamenti previsti per l'affidamento delle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

CAPO V

Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 17

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU, approvato con deliberazione ... n..... del (*attualmente non adottato*).

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 18

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, 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 di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- 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. 82 del CCNL 16.11.2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo (in misura fissa o percentuale rispetto a quanto riscosso nell'anno precedente).

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Art. 19

Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2023, viene destinata la somma complessiva pari ad € 376,60 (€ 1,40 x 259 gg) per il personale in servizio (n. 1,5 unità di personale);
2. L'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,40:

Anno 2024 n. gg 463 Importo giornaliero € 1,40 Importo annuo € 648,20

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi di vigilanza sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (*calcolo giornaliero*)
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze (codifica: uscita per servizio esterno – entrata da servizio esterno); b) dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro;
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 1, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 20

Indennità di funzione

(art.97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per le finalità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, viene destinata la somma complessiva pari ad € 300,00 (una unità di personale).
2. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Sulzano;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile del Servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.
- c) 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;
- d) L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

<i>Pos.</i>	<i>Ruolo e grado rivestito</i>	<i>Importo annuo</i>
A	Agente addetto al coordinamento Area degli Istruttori	€ 300,00

3. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (vedasi art. 62 c. 11 CCNL 16.11.2022).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'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 l'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CAPO VI

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 21

Criteria 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)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari almeno al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualifica è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse.
3. Si rinvia per la definizione dei criteri in oggetto al "Regolamento per le Posizioni Organizzative", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 18.05.2019 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni e ai criteri di graduazione delle Posizioni Organizzative, stabiliti con delibera di Giunta Comunale n. 50 del 18.05.2019 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

TITOLO III

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 22

Flessibilità dell'orario di lavoro

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

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

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 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 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 che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dal Segretario;
 - 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 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.

CAPO II

Disposizioni Finali

Art. 23

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse anno 2025, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 settembre del medesimo anno.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Allegato A

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none">Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.	1
<ul style="list-style-type: none">Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
<ul style="list-style-type: none">Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali. 	4
--	---

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. 	4

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi. 	2

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative. 	4

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori. 	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. 	1

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	4

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	4

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4

8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	5
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno. 	3

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	4
--	---

11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati. 	4

12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che 	1

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Area Operatori – Operatori Esperti:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Area Istruttori:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

**Comune di Sulzano
Provincia di Brescia**

Area Funzionari Elevata Qualificazione:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Responsabili di Settore E.Q.:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Comune di Sulzano
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

Area Operatori – Operatori Esperti

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

Area Istruttori

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

_____, Lì _____

Comune di Sulzano
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

Area Funzionari Elevata Qualificazione

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

Comune di Sulzano
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

RESPONSABILI DI SETTORE E.Q.

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

IL RESPONSABILE DI SETTORE E.Q.
Per presa visione

_____, lì _____

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

(CCI) TRIENNIO 2023-2025 – PARTE ECONOMICA ANNO 2024.

In data 27.12.2024 ore 11:30 ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte datoriale così composta :**

Componente – Dott. Luigi Fadda – Segretario Comunale P [X] A[]
IN MODALITA' VIDEOCONFERENZA

- **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP Eleonora Dell'Anna P [X] A[]

OO.SS. Territoriale UIL FPL..... P [] A[X]

OO.SS. Territoriale CISL FP Alberto Turra P [X] A[]

R.S.U. Aziendale Massimo Felappi P [X] A[]

IN MODALITA' PRESENZA

Ipotesi sottoscritta in data 24.12.2024

Parere Revisore dei Conti del 24.12.2024 con Verbale n. 10/2024.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente f.to LUIGI FADDA	OO.SS. CGIL – FP f.to ELEONORA DELL'ANNA
	OO.SS. CISL - FP f,to ALBERTO TURRA
	R.S.U. Aziendale f.to FELAPPI MASSIMO
Componente _____	

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL e, nello specifico, ai sensi dell'art.7 c.4 del CCNL 16/11/2022.

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 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;
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 ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

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

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

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 II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 5

Quantificazione delle risorse.

1. La determinazione annuale 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. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 171 del 02/12/2024. Le risorse disponibili per l'anno 2024, 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, ammontano a € 41.807,79, comprensive della quota prevista ai sensi dell'art. 67 c. 2 lettera a) CCNL 21.05.2018 e delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, fuori dal limite anno 2016, quantificate in € 5.000,00 per incentivi

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

funzioni tecniche ex art. 45 D.Lgs. 36/2023; € 1.000,00 per incentivi per recupero evasione IMU - TARI art. 1 c. 1091 L. 145/2018;

3. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa;
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 2024 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano degli obiettivi; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare;
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.

Art. 6

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 previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
 - e) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 16.11.2022 e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

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 avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2023/2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa e per l'utilizzo, ai sensi art. 80 del CCNL 16/11/2022, sono così ripartite:

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

ISTITUTI VINCOLATI	2023	2024	2025
Progressioni economiche storiche	16.361,41	17.111,38	17.111,38
Indennità di comparto quota fondo	3.696,74	3.746,27	3.746,27
ISTITUTI FINANZIATI	2023	2024	2025
Progressioni economiche, , con decorrenza nell'area di riferimento, finanziate da risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente CCI.	750,00		
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 "Performance organizzativa" del presente CCI (art. 80 c. 2 lett. a); utilizzo: art. 68 c. 2 lett. a) - (2023 - € 500,00 progetto "raccolta differenziata loc. Vallevento" - € 2.500,00 progetto "pronta disponibilità rientri oltre l'orario di servizio").	3.000,00	2.500,00	2.500,00
Premi correlati alla performance individuale, compresa la quota per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del presente CCI. Anni 2024 e 2025: *da definire in base al risparmio fondo straordinario anno precedente.	8.233,54	9.220,34	*
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022 (€ 1,40 x gg. 269 = € 376,60), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente CCI (fattispecie art. 13 c. 1 lett. b) esposizione a rischi operatore ecologico).	376,60	376,60	376,60
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 comma CCNL 16.11.2022, di cui € 300,00 ufficio ragioneria, € 300,00 ufficio anagrafe/stato civile/elettorale, € 300,00 ufficio tributi.	900,00	900,00	900,00
Indennità giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 80 c.2 lett d) CCNL 16.11.2022	900,00	900,00	900,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 (2023 € 1,40 x gg. 463; 2024-2025 € 1,40x gg 538) , da destinare al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti dagli artt. 21 e 22 del presente contratto integrativo.	648,20	753,20	753,20
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 personale polizia locale	300,00	300,00	300,00
Totale utilizzi non vincolati	15.108,34	14.950,14	5.729,80
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 - risorse previste da disposizioni di legge - Art. 45 D.Lgs. 36/2023 - Incentivi Funzioni Tecniche - *l'importo effettivo impegnato sarà quello corrispondente a quello indicato nel quadro economico opere pubbliche	5.000,00	5.000,00	5.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 - comma 1091 L. 145/2018 - IMU e TARI	1.000,00	1.000,00	1.000,00

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Art. 8

Progressioni economiche all'interno delle aree - Criteri

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

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. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale, in servizio presso l'ente, dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
4. procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
5. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 4 anni, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Servizio Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
7. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022 prendendo come base 100:

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

α1) - MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 100, per massimo 60 punti:

X = Valutazione individuale media del triennio precedente su base 100 (da arrotondare matematicamente per eccesso o per difetto):

a) se X= 100 sarà attribuito il punteggio massimo di 60

b) se X minore a 100, sarà detratto dal punteggio massimo di 60 il valore di 0,50 per ogni punto in meno di valutazione

b1) - ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per massimo 30 punti.

Per la valutazione di tale requisito si intende

assegnare 5 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito (massimo 30 punti);

c1) - CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3), per massimo 10 punti.

(Requisito non previsto per l'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti)

Le capacità culturali 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).

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
TITOLO	PUNTI MAX 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato)	1 per ogni titolo entro il limite di max 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
TITOLO	PUNTI MAX 10
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 di max 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

d1) - Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo

8. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4) al dipendente più anziano di età;
9. Per ogni dipendente viene redatta una scheda dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) dei criteri sopra stabiliti, oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto d1);
10. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda, come sopra definita, a titolo di presa d'atto del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva; qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere motivandola una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
11. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
12. Per il triennio 2023/2025 le progressioni saranno attribuite, in modo selettivo, ad una quota annua di dipendenti pari ad una percentuale non superiore a al 50%, di chi ha maturato i requisiti.
13. Per il triennio 2023/2025 sono previste progressioni orizzontali nell'anno 2023 per l'Area degli Istruttori. L'importo previsto nel 2023 è pari ad € 750,00.

Vincoli alle risorse

Le risorse destinate annualmente alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree ammontano ad € 17.111,38, come definite all'articolo di riferimento per l'utilizzo del Fondo, fatta salva la possibilità di revisione.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

(Art. 80 c.1 lett a) CCNL 16.11.2022)

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

2. 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.

Per l'anno 2024 è previsto il seguente progetto:

- 1) Progetto "Pronta disponibilità rientro oltre l'orario di servizio": € 2.500,00 (rientro in giorno festivo: € 40,00; rientro in giorno feriale: € 25,00). Può essere erogato un solo compenso giornaliero.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

(art. 80 c.2 lett b) CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, comprese quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, ammontano per l'anno 2024 ad € 9.220,34, eventualmente incrementate a seguito di economie risultanti dalla applicazione degli altri istituti definiti nel presente contratto; per l'anno 2025 l'ammontare delle risorse per il presente istituto sarà ridefinito sulla base dell'ammontare dei risparmi da utilizzo dello straordinario anno precedente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base alla seguente metodologia di calcolo:

a) compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale, di cui all'allegato "A", 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.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;

b) riduzione della quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale, inserendo nella formula di seguito indicata per il calcolo della produttività una diminuzione di punteggio in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

<i>Assenze giorni lavorativi</i>	<i>Punti di riduzione applicati alla quota risultante dalla valutazione individuale</i>
<i>da 0 a 20</i>	<i>0</i>
<i>da 21 a 50</i>	<i>8</i>
<i>da 51 a 90</i>	<i>15</i>
<i>da 91 a 130</i>	<i>30</i>
<i>da 131 a 180</i>	<i>50</i>
<i>oltre 180</i>	<i>tutti</i>

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

Nel caso di congedo ai sensi dell'art. 42 D.lgs. 151/2001, la quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale è ridotta in proporzione al periodo di assenza (esempio: assenza 6 mesi – riduzione 50%).

c) moltiplicazione della valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto b) , per valori della seguente scala parametrica:

<i>❖ AREA</i>	<i>❖ PARAMETRO</i>
<i>❖ OPERATORI</i>	<i>❖ 1</i>
<i>❖ OPERATORI ESPERTI</i>	<i>❖ 1,30</i>
<i>❖ ISTRUTTORI</i>	<i>❖ 1,50</i>

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

❖ <i>FUNZIONARI</i>	❖ <i>1,60</i>
---------------------	---------------

d) *divisione del budget di settore per la somma di tutti i prodotti ottenuti con applicazione della procedura di cui al punto c);*

e) *calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto d) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto c).*

L'erogazione dei fondi avviene pertanto secondo la seguente formula:

$K = (\text{valutazione individuale} - \text{Riduzione per assenze}) \times \text{parametro categoria}$

$\text{Incentivo individuale} = (\text{Fondo a disposizione} / \text{\$K}) \times K$

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 4, 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.

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

art. 81 CCNL 16.11.2022

1. Al 10% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

L'importo per la maggiorazione del premio sarà calcolato a seguito definizione della effettiva disponibilità delle risorse destinate alla performance individuale a consuntivo di ciascun anno del triennio 2023/2025.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 12

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 categorie professionali.
4. 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.
5. 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.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo saranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Art. 13 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
6. 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.

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 pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

2. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, 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.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro il valore massimo giornaliero di € 15,00 (art. 84-bis CCNL 16.11.2022) come segue:

	<i>Condizione di lavoro</i>	<i>Importo al giorno</i>	<i>Importo previsto</i>
A	<i>personale esposto a rischio (€ 1,40 x 259 gg) – Operatore ecologico (una unità di personale)</i>	<i>€ 1,40</i>	<i>376,60</i>

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL 16.11.2023)

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 individuate 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:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - 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;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
 - 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 sulla base delle unità di personale interessate e dell'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).

Sono riconosciute, per le funzioni di cui alla lett. b) del presente comma 1, le seguenti indennità:

- a) € 300,00 agli *Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe (una unità di personale)*;
- b) € 300,00 al *Responsabile del procedimento Tributi (una unità di personale)*;
- c) € 300,00 al *personale ufficio ragioneria per la responsabilità procedimento di spesa e responsabilità istruttoria area economico-finanziaria (una unità di personale)*;

2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore;

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (vedasi art. 62 c. 11 CCNL 16.11.2022) e vengono erogate annualmente.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g) CCNL 16.11.2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 45 d.lgs. 36/2023);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- 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);
- incentivi per i dipendenti coinvolti nel recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

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

Art. 16

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

art. 45 del d. lgs n. 36/2023 e successive modifiche e integrazioni

1. Le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023, sono definiti con apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale.

2. Per l'anno 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto di € 5.000,00, dandosi atto che l'importo effettivo sarà quello risultante dagli stanziamenti previsti per l'affidamento delle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

CAPO V

Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 17

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU, approvato con deliberazione ... n..... del (*attualmente non adottato*).

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 18

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, 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 di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- 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. 82 del CCNL 16.11.2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo (in misura fissa o percentuale rispetto a quanto riscosso nell'anno precedente).

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Art. 19

Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2023, viene destinata la somma complessiva pari ad € 376,60 (€ 1,40 x 259 gg) per il personale in servizio (n. 1,5 unità di personale);
2. L'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,40:

Anno 2024 n. gg 463 Importo giornaliero € 1,40 Importo annuo € 648,20

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi di vigilanza sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (*calcolo giornaliero*)
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze (codifica: uscita per servizio esterno – entrata da servizio esterno); b) dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro;
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 1, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 20

Indennità di funzione

(art.97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per le finalità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, viene destinata la somma complessiva pari ad € 300,00 (una unità di personale).
2. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Sulzano;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile del Servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.
- c) 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;
- d) L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

<i>Pos.</i>	<i>Ruolo e grado rivestito</i>	<i>Importo annuo</i>
<i>A</i>	<i>Agente addetto al coordinamento Area degli Istruttori</i>	<i>€ 300,00</i>

3. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (vedasi art. 62 c. 11 CCNL 16.11.2022).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'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 l'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CAPO VI

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 21

Criteria 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)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari almeno al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualifica è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse.
3. Si rinvia per la definizione dei criteri in oggetto al "Regolamento per le Posizioni Organizzative", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 18.05.2019 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni e ai criteri di graduazione delle Posizioni Organizzative, stabiliti con delibera di Giunta Comunale n. 50 del 18.05.2019 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

TITOLO III

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 22

Flessibilità dell'orario di lavoro

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

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

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 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 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 che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dal Segretario;
 - 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 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.

CAPO II

Disposizioni Finali

Art. 23

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse anno 2025, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 settembre del medesimo anno.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Allegato A

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none">• Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.	1
<ul style="list-style-type: none">• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
<ul style="list-style-type: none">• Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali. 	4
--	---

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. 	4

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi. 	2

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative. 	4

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori. 	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. 	1

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	4

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	4

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4

8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	5
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno. 	3

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	4
--	---

11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati. 	4

12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che 	1

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Area Operatori – Operatori Esperti:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Area Istruttori:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

**Comune di Sulzano
Provincia di Brescia**

Area Funzionari Elevata Qualificazione:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Responsabili di Settore E.Q.:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Comune di Sulzano
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

Area Operatori – Operatori Esperti

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

Area Istruttori

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

_____, Lì _____

Comune di Sulzano
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

Area Funzionari Elevata Qualificazione

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

**Comune di Sulzano
Provincia di Brescia**

Scheda di valutazione

RESPONSABILI DI SETTORE E.Q.

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

IL RESPONSABILE DI SETTORE E.Q.
Per presa visione

_____, li _____

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

(CCI) TRIENNIO 2023-2025 – PARTE ECONOMICA ANNO 2024.

In data 27.12.2024 ore 11:30 ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte datoriale così composta :**

Componente – Dott. Luigi Fadda – Segretario Comunale P [X] A[]
IN MODALITA' VIDEOCONFERENZA

- **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP Eleonora Dell'Anna P [X] A[]

OO.SS. Territoriale UIL FPL..... P [] A[X]

OO.SS. Territoriale CISL FP Alberto Turra P [X] A[]

R.S.U. Aziendale Massimo Felappi P [X] A[]

IN MODALITA' PRESENZA

Ipotesi sottoscritta in data 24.12.2024

Parere Revisore dei Conti del 24.12.2024 con Verbale n. 10/2024.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente f.to LUIGI FADDA

Componente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP f.to ELEONORA DELL'ANNA

OO.SS. CISL - FP f,to ALBERTO TURRA

R.S.U. Aziendale f.to FELAPPI MASSIMO

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL e, nello specifico, ai sensi dell'art.7 c.4 del CCNL 16/11/2022.

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 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;
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 ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

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

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

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 II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 5

Quantificazione delle risorse.

1. La determinazione annuale 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. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 171 del 02/12/2024. Le risorse disponibili per l'anno 2024, 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, ammontano a € 41.807,79, comprensive della quota prevista ai sensi dell'art. 67 c. 2 lettera a) CCNL 21.05.2018 e delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, fuori dal limite anno 2016, quantificate in € 5.000,00 per incentivi

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

funzioni tecniche ex art. 45 D.Lgs. 36/2023; € 1.000,00 per incentivi per recupero evasione IMU - TARI art. 1 c. 1091 L. 145/2018;

3. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa;
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 2024 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano degli obiettivi; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare;
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.

Art. 6

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 previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
 - e) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 16.11.2022 e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

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 avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2023/2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa e per l'utilizzo, ai sensi art. 80 del CCNL 16/11/2022, sono così ripartite:

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

ISTITUTI VINCOLATI	2023	2024	2025
Progressioni economiche storiche	16.361,41	17.111,38	17.111,38
Indennità di comparto quota fondo	3.696,74	3.746,27	3.746,27
ISTITUTI FINANZIATI	2023	2024	2025
Progressioni economiche, , con decorrenza nell'area di riferimento, finanziate da risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente CCI.	750,00		
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 "Performance organizzativa" del presente CCI (art. 80 c. 2 lett. a); utilizzo: art. 68 c. 2 lett. a) - (2023 - € 500,00 progetto "raccolta differenziata loc. Vallevento" - € 2.500,00 progetto "pronta disponibilità rientri oltre l'orario di servizio").	3.000,00	2.500,00	2.500,00
Premi correlati alla performance individuale, compresa la quota per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del presente CCI. Anni 2024 e 2025: *da definire in base al risparmio fondo straordinario anno precedente.	8.233,54	9.220,34	*
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022 (€ 1,40 x gg. 269 = € 376,60), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente CCI (fattispecie art. 13 c. 1 lett. b) esposizione a rischi operatore ecologico).	376,60	376,60	376,60
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 comma CCNL 16.11.2022, di cui € 300,00 ufficio ragioneria, € 300,00 ufficio anagrafe/stato civile/elettorale, € 300,00 ufficio tributi.	900,00	900,00	900,00
Indennità giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 80 c.2 lett d) CCNL 16.11.2022	900,00	900,00	900,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 (2023 € 1,40 x gg. 463; 2024-2025 € 1,40x gg 538) , da destinare al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti dagli artt. 21 e 22 del presente contratto integrativo.	648,20	753,20	753,20
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 personale polizia locale	300,00	300,00	300,00
Totale utilizzi non vincolati	15.108,34	14.950,14	5.729,80
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 - risorse previste da disposizioni di legge - Art. 45 D.Lgs. 36/2023 - Incentivi Funzioni Tecniche - *l'importo effettivo impegnato sarà quello corrispondente a quello indicato nel quadro economico opere pubbliche	5.000,00	5.000,00	5.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 - comma 1091 L. 145/2018 - IMU e TARI	1.000,00	1.000,00	1.000,00

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Art. 8

Progressioni economiche all'interno delle aree - Criteri

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

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. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale, in servizio presso l'ente, dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
4. procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
5. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 4 anni, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Servizio Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
7. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022 prendendo come base 100:

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

α1) - MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 100, per massimo 60 punti:

X = Valutazione individuale media del triennio precedente su base 100 (da arrotondare matematicamente per eccesso o per difetto):

a) se X= 100 sarà attribuito il punteggio massimo di 60

b) se X minore a 100, sarà detratto dal punteggio massimo di 60 il valore di 0,50 per ogni punto in meno di valutazione

b1) - ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per massimo 30 punti.

Per la valutazione di tale requisito si intende

assegnare 5 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito (massimo 30 punti);

c1) - CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3), per massimo 10 punti.

(Requisito non previsto per l'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti)

Le capacità culturali 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).

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
TITOLO	PUNTI MAX 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato)	1 per ogni titolo entro il limite di max 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
TITOLO	PUNTI MAX 10
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 di max 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

d1) - Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo

8. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4) al dipendente più anziano di età;
9. Per ogni dipendente viene redatta una scheda dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) dei criteri sopra stabiliti, oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto d1);
10. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda, come sopra definita, a titolo di presa d'atto del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva; qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere motivandola una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
11. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
12. Per il triennio 2023/2025 le progressioni saranno attribuite, in modo selettivo, ad una quota annua di dipendenti pari ad una percentuale non superiore a al 50%, di chi ha maturato i requisiti.
13. Per il triennio 2023/2025 sono previste progressioni orizzontali nell'anno 2023 per l'Area degli Istruttori. L'importo previsto nel 2023 è pari ad € 750,00.

Vincoli alle risorse

Le risorse destinate annualmente alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree ammontano ad € 17.111,38, come definite all'articolo di riferimento per l'utilizzo del Fondo, fatta salva la possibilità di revisione.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

(Art. 80 c.1 lett a) CCNL 16.11.2022)

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

2. 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.

Per l'anno 2024 è previsto il seguente progetto:

- 1) Progetto "Pronta disponibilità rientro oltre l'orario di servizio": € 2.500,00 (rientro in giorno festivo: € 40,00; rientro in giorno feriale: € 25,00). Può essere erogato un solo compenso giornaliero.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

(art. 80 c.2 lett b) CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, comprese quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, ammontano per l'anno 2024 ad € 9.220,34, eventualmente incrementate a seguito di economie risultanti dalla applicazione degli altri istituti definiti nel presente contratto; per l'anno 2025 l'ammontare delle risorse per il presente istituto sarà ridefinito sulla base dell'ammontare dei risparmi da utilizzo dello straordinario anno precedente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base alla seguente metodologia di calcolo:

a) compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale, di cui all'allegato "A", 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.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;

b) riduzione della quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale, inserendo nella formula di seguito indicata per il calcolo della produttività una diminuzione di punteggio in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

<i>Assenze giorni lavorativi</i>	<i>Punti di riduzione applicati alla quota risultante dalla valutazione individuale</i>
<i>da 0 a 20</i>	<i>0</i>
<i>da 21 a 50</i>	<i>8</i>
<i>da 51 a 90</i>	<i>15</i>
<i>da 91 a 130</i>	<i>30</i>
<i>da 131 a 180</i>	<i>50</i>
<i>oltre 180</i>	<i>tutti</i>

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

Nel caso di congedo ai sensi dell'art. 42 D.lgs. 151/2001, la quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale è ridotta in proporzione al periodo di assenza (esempio: assenza 6 mesi – riduzione 50%).

c) moltiplicazione della valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto b) , per valori della seguente scala parametrica:

<i>❖ AREA</i>	<i>❖ PARAMETRO</i>
<i>❖ OPERATORI</i>	<i>❖ 1</i>
<i>❖ OPERATORI ESPERTI</i>	<i>❖ 1,30</i>
<i>❖ ISTRUTTORI</i>	<i>❖ 1,50</i>

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

❖ <i>FUNZIONARI</i>	❖ <i>1,60</i>
---------------------	---------------

d) divisione del budget di settore per la somma di tutti i prodotti ottenuti con applicazione della procedura di cui al punto c);

e) calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto d) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto c).

L'erogazione dei fondi avviene pertanto secondo la seguente formula:

$K = (\text{valutazione individuale} - \text{Riduzione per assenze}) \times \text{parametro categoria}$

$\text{Incentivo individuale} = (\text{Fondo a disposizione} / \text{\$K}) \times K$

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 4, 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.

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

art. 81 CCNL 16.11.2022

1. Al 10% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

L'importo per la maggiorazione del premio sarà calcolato a seguito definizione della effettiva disponibilità delle risorse destinate alla performance individuale a consuntivo di ciascun anno del triennio 2023/2025.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 12

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 categorie professionali.
4. 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.
5. 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.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo saranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Art. 13 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
6. 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.

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 pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

2. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, 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.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro il valore massimo giornaliero di € 15,00 (art. 84-bis CCNL 16.11.2022) come segue:

	<i>Condizione di lavoro</i>	<i>Importo al giorno</i>	<i>Importo previsto</i>
A	<i>personale esposto a rischio (€ 1,40 x 259 gg) – Operatore ecologico (una unità di personale)</i>	<i>€ 1,40</i>	<i>376,60</i>

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL 16.11.2023)

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 individuate 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:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - 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;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
 - 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 sulla base delle unità di personale interessate e dell'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).

Sono riconosciute, per le funzioni di cui alla lett. b) del presente comma 1, le seguenti indennità:

- a) € 300,00 agli *Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe (una unità di personale)*;
- b) € 300,00 al *Responsabile del procedimento Tributi (una unità di personale)*;
- c) € 300,00 al *personale ufficio ragioneria per la responsabilità procedimento di spesa e responsabilità istruttoria area economico-finanziaria (una unità di personale)*;

2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore;

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (vedasi art. 62 c. 11 CCNL 16.11.2022) e vengono erogate annualmente.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g) CCNL 16.11.2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 45 d.lgs. 36/2023);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - 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);
 - incentivi per i dipendenti coinvolti nel recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.

Art. 16

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

art. 45 del d. lgs n. 36/2023 e successive modifiche e integrazioni

1. Le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023, sono definiti con apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale.
2. Per l'anno 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto di € 5.000,00, dandosi atto che l'importo effettivo sarà quello risultante dagli stanziamenti previsti per l'affidamento delle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

CAPO V

Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 17

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU, approvato con deliberazione ... n.... del (*attualmente non adottato*).

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 18

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, 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 di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- 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. 82 del CCNL 16.11.2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo (in misura fissa o percentuale rispetto a quanto riscosso nell'anno precedente).

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Art. 19

Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2023, viene destinata la somma complessiva pari ad € 376,60 (€ 1,40 x 259 gg) per il personale in servizio (n. 1,5 unità di personale);
2. L'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,40:

Anno 2024 n. gg 463 Importo giornaliero € 1,40 Importo annuo € 648,20

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi di vigilanza sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (*calcolo giornaliero*)
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze (codifica: uscita per servizio esterno – entrata da servizio esterno); b) dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro;
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 1, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 20

Indennità di funzione

(art.97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per le finalità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, viene destinata la somma complessiva pari ad € 300,00 (una unità di personale).
2. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Sulzano;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile del Servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.
- c) 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;
- d) L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

<i>Pos.</i>	<i>Ruolo e grado rivestito</i>	<i>Importo annuo</i>
A	<i>Agente addetto al coordinamento Area degli Istruttori</i>	<i>€ 300,00</i>

3. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (vedasi art. 62 c. 11 CCNL 16.11.2022).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'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 l'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

CAPO VI

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 21

Criteria 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)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari almeno al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualifica è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse.
3. Si rinvia per la definizione dei criteri in oggetto al "Regolamento per le Posizioni Organizzative", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 18.05.2019 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni e ai criteri di graduazione delle Posizioni Organizzative, stabiliti con delibera di Giunta Comunale n. 50 del 18.05.2019 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

TITOLO III

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 22

Flessibilità dell'orario di lavoro

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

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

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 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 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 che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dal Segretario;
 - 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 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.

CAPO II

Disposizioni Finali

Art. 23

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse anno 2025, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 settembre del medesimo anno.

Comune di Sulzano

Provincia di Brescia

Allegato A

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none">Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.	1
<ul style="list-style-type: none">Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	2
<ul style="list-style-type: none">Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	3

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali. 	4
--	---

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste. 	4

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi. 	2

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative. 	4

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori. 	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro. 	1

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati. 	4

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi. 	4

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	Valutazione

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4

8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	5
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno. 	3

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	4
--	---

11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati. 	4

12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che 	1

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Area Operatori – Operatori Esperti:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Area Istruttori:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

**Comune di Sulzano
Provincia di Brescia**

Area Funzionari Elevata Qualificazione:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Responsabili di Settore E.Q.:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

Comune di Sulzano
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

Area Operatori – Operatori Esperti

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

Comune di Sulzano Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

Area Istruttori

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

Comune di Sulzano
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

Area Funzionari Elevata Qualificazione

Nominativo Dipendente:

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	TOTALE		Punti

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

_____, Lì _____

**Comune di Sulzano
Provincia di Brescia**

Scheda di valutazione

RESPONSABILI DI SETTORE E.Q.

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

IL RESPONSABILE DI SETTORE E.Q.
Per presa visione

_____, lì _____

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo triennio 2023-2025 – Parte economica 2024**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

COMUNE DI SULZANO
(Provincia di Brescia)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		L'ipotesi di contratto è stata sottoscritta il .24.12.2024 La sottoscrizione definitiva è avvenuta il 27.12.2024
Periodo temporale di vigenza		Parte Giuridica Anni 2023-2025 – Parte Economica 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): • Segretario Generale – Dott. Luigi Fadda – Componente; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie (elenco sigle): • Rappresentanza Sindacale Unitaria; • CGIL FP • CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022 – Parte giuridica 2023-2025 - Economica 2024
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 24.12.2024 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 10/04/2024, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 25/01/2024 per il triennio 2024-2026.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni di cui al citato comma 8, art. 11, D.Lgs. n. 150/2009 nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente".
Eventuali osservazioni		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).

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 dal contratto integrativo

Il Contratto integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- Articolo 7 Elencazione analitica degli istituti finanziati.
- Articolo 8 Progressioni economiche all'interno delle aree – Criteri.
- Articolo 9 Premi correlati alla performance organizzativa.
- Articolo 10 Premio correlato alla performance individuale.

Articolo 11	Maggiorazione del Premio individuale
Articolo 13	Indennità condizioni di lavoro.
Articolo 14	Indennità per specifiche responsabilità.
Articolo 15	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
Articolo 18	Proventi delle violazioni al codice della strada.
Articolo 19	Indennità di servizio esterno – polizia locale.
Articolo 20	Indennità di funzione – polizia locale.

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dal Responsabile dell'Area Amm.va e Finanziaria con determina n. 171 del 02.12.2024.

Articolo 10 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Articolo 2 Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo.

Articolo 5 Contiene l'indicazione dell'ammontare delle risorse relative alla costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 8-9-10-11-13-14-15-18-19-20 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ___ del _____) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ___ del _____).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCI non prevede progressioni economiche nell'anno 2024. Le progressioni economiche sono da attribuirsi in modo selettivo, ad una quota annua di dipendenti pari ad una percentuale non superiore al 50%, di chi ha maturato i requisiti. I criteri per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree sono stabiliti all'art. 8 CCI 2023-2025. La procedura di selezione avviene attraverso avviso pubblico.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2023 ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non sono regolate specificamente dal contratto integrativo le seguenti risorse previste da disposizioni di legge per incentivi al personale:

- Incentivi per funzioni tecniche ex art. 45 D.Lgs. n. 36/2023;
- Incentivi per i dipendenti coinvolti nel recupero evasione IMU e TARI (L. 145/2018).

ISTITUTI FINANZIATI	2024
Progressioni economiche, , con decorrenza nell'area di riferimento, finanziate da risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente CCI.	
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 "Performance organizzativa " del presente CCI (art. 80 c. 2 lett. a); utilizzo: art. 68 c. 2 lett. a) - (2023 - € 500,00 progetto "raccolta differenziata loc. Vallevento" - € 2.500,00 progetto "pronta disponibilità rientri oltre l'orario di servizio").	2.500,00
Premi correlati alla performance individuale, compresa la quota per la “differenziazione del premio individuale”, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del presente CCI. Anni 2024 e 2025; *da definire in base al risparmio fondo straordinario anno precedente.	9.220,34
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022 (€ 1,40 x gg. 269 = € 376,60), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente CCI (fattispecie art. 13 c. 1 lett. b) esposizione a rischi operatore ecologico).	376,60
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 comma CCNL 16.11.2022, di cui € 300,00 ufficio ragioneria, € 300,00 ufficio anagrafe/stato civile/elettorale, € 300,00 ufficio tributi.	900,00
Indennità giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 80 c.2 lett d) CCNL 16.11.2022	900,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 (2023 € 1,40 x gg. 463; 2024-2025 € 1,40x gg 538) , da destinare al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti dagli artt. 21 e 22 del presente contratto integrativo.	753,20
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 personale polizia locale	300,00

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7-8-9 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023-2025. **Relazione tecnico-finanziaria – Parte economica anno 2024.**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determina del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 198 del 20.11.2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili [art. 67 c. 1 e comma 2 lett. a), b), c)] sottoposte a tetto 2016	€ 26.447,21
Risorse stabili non sottoposte a tetto 2016	3.752,16
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010 (bilancio) [art. 67 c. 1 e 3 lett. g) e h)]	€ 1.660,65
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010 [art. 67 c. 3 lett. e)]	€ 10.447,77
Totale risorse	€ 41.807,79

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

L'importo unico consolidato [art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018] è pari ad € 21.339,16.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 - Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	€ 616,68
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 - Incremento € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31.12.2015	€ 582,40
Incremento delle dotazioni organiche - art. 79 comma 1 lett. c) CCNL 16.11.2022 - nuove assunzioni art. 33 d.l. n. 34/2019	€ 3.694,50
Incremento art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16.11.2022 - 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018	€ 591,50
differenziali progressioni economiche orizzontali - art. 79 comma 1 lettera d) CCNL 16.11.2022	€ 836,22
Incremento art. 79 comma 1 bis - Differenziali D3 e B3 - Tabella F) allegata Ccnl 16/11/2022	1.124,90

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Art. 67 c. 2 lett. c) - importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento al personale cessato al 1/1/2000	€ 1.413,55

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 (ex art. 15, c. 1 lett. m) risparmi straordinario anno precedente.	€ 3.975,31
Art. 67 c. 3 lett. i) incrementi per obiettivi piano delle performance Scelte organizzative gestionali e di politica retributiva - art. 79 comma 2 lettera c)	€ 0,00
1,2% del monte salari dell'anno 1997 - art. 79 comma 2 lettera b)	€ 1.160,65
Art. 67 c. 3 lett. c) – Risorse da specifiche disposizioni di legge	€ 6.000,00
0,22% monte salari 2018 quota fondo - art. 79 comma 3 e 5	€ 472,46

CCNL 16.11.2022	
-----------------	--

Si da atto che:

- l'Ente non risulta strutturalmente deficitario;
- l'Ente ha rispettato il Pareggio di Bilancio anno 2023;
- l'Ente ha rispettato il limite per la spesa di personale.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 30.199,37
Risorse variabili	€ 11.608,42
Totale fondo tendenziale	€ 41.807,79
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	0,00
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 30.199,37
Risorse variabili	€ 11.608,42
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 41.807,79

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non risultano risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo. Risultano nel fondo parte variabile, ma finanziate da risorse da specifiche disposizione di legge:

art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 - risorse previste da disposizioni di legge - Art. 45 D.Lgs. 36/2023 - Incentivi Funzioni Tecniche - *l'importo effettivo impegnato sarà quello corrispondente a quello indicato nel quadro economico opere pubbliche	5.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 - comma 1091 L. 145/2018 - IMU e TARI	1.000,00

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 20.857,65 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 3.746,27
Progressioni orizzontali storiche	€ 17.111,38
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Progressioni orizzontali 2024	€ 0,00
Totale	€ 20.857,65

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **14.950,14** così suddivise:

ISTITUTI FINANZIATI	2024
Progressioni economiche, , con decorrenza nell'area di riferimento, finanziate da risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente CCI.	
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 "Performance organizzativa " del presente CCI (art. 80 c. 2 lett. a); utilizzo: art. 68 c. 2 lett. a) - (2023 - € 500,00 progetto "raccolta differenziata loc. Vallevento" - € 2.500,00 progetto "pronta disponibilità rientri oltre l'orario di servizio").	2.500,00
Premi correlati alla performance individuale, compresa la quota per la “differenziazione del premio individuale”, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del presente CCI. Anni 2024 e 2025: *da definire in base al risparmio fondo straordinario anno precedente.	9.220,34
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022 (€ 1,40 x gg. 269 = € 376,60), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente CCI (fattispecie art. 13 c. 1 lett. b) esposizione a rischi operatore ecologico).	376,60
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 comma CCNL 16.11.2022, di cui € 300,00 ufficio ragioneria, € 300,00 ufficio anagrafe/stato civile/elettorale, € 300,00 ufficio tributi.	900,00
Indennità giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 80 c.2 lett d) CCNL 16.11.2022	900,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 (2023 € 1,40 x gg. 463; 2024-2025 € 1,40x gg 538) , da destinare al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti dagli artt. 21 e 22 del presente contratto integrativo.	753,20
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 personale polizia locale	300,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 20.857,66
Somme regolate dal contratto	€ 14.950,13
Risorse da specifiche disposizioni di legge	€ 6.000,00
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	€ 41.807,79

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

a. 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;

Le risorse stabili ammontano a € 30.199,37; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 20.857,65. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Lo schema di CCI non prevede progressioni economiche nell'anno 2024. Le progressioni orizzontali sono da attribuirsi in modo selettivo, ad una quota annua di dipendenti pari ad una percentuale non superiore a al 50%, di chi ha maturato i requisiti. I criteri per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree sono stabiliti all'art. 8 CCI 2023-2025. La procedura di selezione avviene attraverso avviso pubblico.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

Descrizione	Anno 2016	Anno 2024	Differenza
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005) - [art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018]	€ 16.484,56	€ 21.339,16	0,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	€ 971,24		
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	€ 783,26		
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	€ 930,57		
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	€ 1.029,11		
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	€ 351,62		
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4	€ 788,80		
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 0,20% Monte salari 2001 - Finanziamento alte professionalità (art. 32 c. 7 CCNL 22.01.2004)	0,00	582,40	582,40
Art. 67 c. 2 lett. c) - CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento al personale cessato al 1/1/2000)	€ 1.413,55	€ 1.413,55	0,00
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 - Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	0,00	616,68	616,68
Incremento delle dotazioni organiche - art. 79 comma 1 lett. c) CCNL 16.11.2022 - nuove assunzioni art. 33 d.l. n. 34/2019	3.694,50	3.694,50	0,00
Incremento art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16.11.2022 - 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018	0,00	591,50	591,50
Incremento art. 79 comma 1 bis - Differenziali D3 e B3 - Tabella F) allegata Ccnl 16/11/2022	0,00	1.124,90	1.124,90
differenziali progressioni economiche orizzontali - art. 79 comma 1 lettera d) CCNL 16.11.2022	0,00	836,68	836,68
Totale	€ 26.447,21	30.199,37	€ 3.752,16
Art. 67 c. 3 lett. a) (ex art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni - servizi conto terzi	€ 7.558,57	€ 0,00	- € 7.558,57

Descrizione	Anno 2016	Anno 2024	Differenza
Art. 79 c. 2 lett b) CCNL 16.11.2022	€ 1.160,65	€ 1.160,65	0,00
Art. 67 c. 3 lett. i)	€ 1.000,00	€ 0,00	-1.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 – Incentivi specifiche disposizioni di legge	0,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 (ex art. 15, c. 1 lett. m) risparmi straordinario anno precedente	€ 2.438,92	3.975,31	€ 1.536,39
0,22% monte salari 2018 quota fondo - art. 79 comma 3 e 5 CCNL 16.11.2022	0,00	472,46	472,46
Economie fondo anno precedente - quota relativa agli anni 2021 e 2022 incremento art. 79 comma 1 lettera b) e comma 5 CCNL 16.11.2022 - 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018	0,00	0,00	0,00
Totale	€ 12.158,14	€ 11.608,42	€ 549,72
CCNL 31/3/1999 articolo 7			
CCNL 1/4/1999 articolo 19			
Personale incaricato di p.o.			
Trasferimento ATA			
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).			
Decurtazione proporzionale stabili			
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili			
Decurtazione proporzionale variabili			
Altro			
Totale	0,00	0,00	0,00
Risorse fisse	€ 26.447,21	30.199,37	€ 3.752,16
Risorse variabili	€ 12.158,14	€ 11.608,42	€ 549,72
Decurtazioni			
Totale	€ 38.605,35	€ 41.807,79	€ 4.301,88

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

Descrizione	Anno 2016	Anno 2024	Differenza
Indennità di comparto	€ 3.392,68	€ 3.746,27	€ 353,59
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	€ 9.598,16	€ 17.111,38	€ 7.513,22
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa			
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)			
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico			
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. nuove progressioni	€ 1.302,44		€ -1.302,44
Totale	€ 14.293,28	€ 20.857,65	€ € 6.564,37
Indennità di turno			
Indennità di rischio (ora "ind. condizioni lavoro" art. 70-bis CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022	€ 720,00	€ 376,60	-€ 343,40
Indennità di disagio	€ 2.500,00	€ 2.500,00	0,00
Indennità di maneggio valori	0,00	0,00	0,00
Indennità di servizio esterno art. 100 CCNL 16.11.2022	0,00	€ 753,20	€ 753,20
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) – (ora art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL 16.11.2023)	0,00	€ 900,00	€ 900,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999) - (di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 personale polizia locale	€ 450,00	€ 300,00	-€ 150,00

Descrizione	Anno 2016	Anno 2024	Differenza
Indennità giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 80 c.2 lett d) CCNL 16.11.2022	0,00	900,00	900,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	€ 8.389,00	€ 9.220,34	€ 831,34
Compensi per attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni (art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999) – art. 67 c. 5 lett. b)	€ 1.000,00	€ 0,00	€ -1.000,00
Compensi per progetto straordinario 2016 finanziato da sponsorizzazione (art. 43, L. 449/1997 - Art. 15 c.1 lett. d CCNL 1998-2001)	€ 7.558,57	€ 0,00	-€ 7.558,57
Totale	€ 20.617,57	€ 14.950,14	-€ 5.667,43
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 – (ora art. 67 c. 3 lett. c CCNL 21.05.2018) – Specifiche disposizioni di legge.	0,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Totale	€ 20.617,57	€ 20.950,14	€ 332,57
Non regolate dal decentrato	€ 14.293,28	€ 20.857,65	€ € 6.564,37
Regolate dal decentrato	€ 20.617,57	€ 14.950,14	-€ 5.667,43
Risorse da specifiche disposizioni di legge	0,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale	€ 34.910,85	€ 41.807,79	€ 332,57

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da consentire la verifica puntuale dei limiti di spesa del Fondo oggetto di certificazione. In particolare le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei capitoli di spesa n. 671 e n. 672 - codifica di bilancio 01.11_1.01 -, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

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

Il totale del fondo, come individuato con determina n. 166 del 28.12.2022 del Responsabile dell'Area Amministrativa e Finanziaria, è impegnato al capitoli n. 671-00 e n. 672-00 codice bilancio 01.11_1.01 e ai capitoli n. 311-00 codice 01.03_1.01, n. 381-00 codice 01.04_1.01, n. 2761-00 codice 09.03_1.01 - Bilancio 2021/2023.

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 674-00 codice bilancio 01.11_1.01 - Bilancio 2023/2025.

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 675-00 codice bilancio 1.11_1.02 - Bilancio 2023/2025.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Sulzano, 27 dicembre 2024

La Responsabile dell'Area Amministrativa e Finanziaria
F.TO Dott.ssa Paola Pezzotti

COMUNE DI SULZANO PROVINCIA DI BRESCIA

PARERE/VERBALE N. 10/2024

OGGETTO: Parere del Revisore dei Conti sulla proposta di delibera del G.C. "PRESA D'ATTO ED AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNI 2023-2025- PARTE ECONOMICA 2024"

Il sottoscritto Dott. Luca Manco, Revisore dei Conti del Comune di Sulzano (BS), nominato con delibera C.C. n. 22 del 24.06.2024,

Vista la bozza della delibera di G.C. n 107 del 2024 recante: "*Presenza d'atto ed autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate anni 2023-2025- parte economica 2024*", trasmessa in data 24.12.2024;

Vista la preintesa del 23/12/2023 pervenuta il 24/12/2023, avente per oggetto: "*Ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) triennio 2023-2025 – parte economica anno 2024*";

VISTI gli atti ed i documenti a corredo della suddetta proposta sottoposti all'esame dell'Organo di Revisione a mezzo e-mail in data 24.12.2024 (i.e. la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, redatte e sottoscritte dalla Responsabile del dell'Area Amministrativa e Finanziaria, Dott.ssa Paola Pezzotti, utilizzando la modulistica allegata alla Circolare n. 25 del 19.07.2012 in ottemperanza ai disposti di cui all'art.40 D.lgs. n.165/2001);

VISTO il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;

VISTI, altresì, gli articoli 40, 40-bis e 48 di cui al D.lgs. n. 165/2001;

VISTI il CCNL 16 novembre 2022 del Comparto Funzioni Locali e il CCNL siglato in data 21/05/2018;

VISTA la deliberazione di C.C. n. 4 del 12.02.2024 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2024/2026;

VISTA la deliberazione di C.C. n. 5 in data 12.02.2024 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2024/2026 e relativi allegati;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 10.04.2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, nel quale è ricompreso il Piano degli Obiettivi anno 2024 per il personale dipendente;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 89 del 15.11.2024 con la quale sono stati formalizzati gli indirizzi e le direttive in ordine alla contrattazione decentrata integrativa finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) relativo al triennio 2023-2025 parte economica 2024;

VISTO lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente vigenti;

premesse che

- 1) l'art. 40, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

- 2) l'art. 40-bis, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il Collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- 3) in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'ipotesi di contratto stesso;
- 5) come risulta dalla Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo triennio 2023-2025 – Parte economica 2024 (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001), il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 79 del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.lgs. n. 75/2017;

dato atto che

- ✓ la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria, inerenti al contratto integrativo, evidenziano (i) sia il rispetto dei vincoli di carattere generale che la copertura finanziaria degli oneri del fondo risorse decentrate e (ii) che nel prospetto di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2024, le voci di finanziamento sono regolarmente suddivise in parte stabile ed in parte variabile e sono state riportate in maniera analitica, con specificazione delle disposizioni contrattuali di riferimento;
- ✓ la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 171 del 02/12/2024;
- ✓ permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- ✓ l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;
- ✓ i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

verificato

- ✓ il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 così come autocertificato dal Responsabile del servizio finanziario in data 15/12/2021.
- ✓ il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;

attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge ed **esprime parere favorevole** all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte economica definita dalle parti corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico-finanziaria.

Il presente parere/verbalen.10/2024 viene sottoscritto digitalmente e trasmesso a mezzo PEC in data 24/12/2024

IL REVISORE UNICO
Dott. Luca Manco
(firmato digitalmente)