



Comune di Cogollo del Cengio

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO 2023-2025
ECONOMICO 2023**

✓ *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023-2025

A seguito della deliberazione n. 104 del 15.12.2023 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per il triennio 2023-2025 e a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di CCDI ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio,

l'anno 2023 il giorno 19 del mese di *dicembre*, presso la sede del comune di Cogollo Del Cengio,

la delegazione di parte pubblica:

Vicesegretario Comunale e Responsabile dell'area amministrativa e finanziaria
Moro Donata



la delegazione sindacale:

CISL FP	De Pretto Viviana
UIL FPL	Facco Barbara
CSA RAL	Bertuzzo Alessandro
RSU	Panozzo Monica

Hanno sottoscritto l'allegato CCDI 2023-2025 del personale dipendente del Comune di Cogollo del Cengio.



Sommario

CLAUSOLE GENERALI.....	5
Articolo 1 – Campo di applicazione.....	5
Articolo 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione. Durata e decorrenza di applicazione del contratto.....	5
Articolo 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI.....	6
Art. 4 – Diritto d'assemblea.....	6
Art. 5 – Libertà sindacali.....	6
Art. 6 – Partecipazione dei lavoratori.....	6
Articolo 7 – Schema di protocollo delle relazioni sindacali.....	6
Articolo 8 – Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali.....	7
DISPOSIZIONI VARIE.....	8
Articolo 9 – Pari Opportunità.....	8
Articolo 10 – Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	8
Articolo 11 – Sviluppo delle attività formative.....	9
Articolo 12 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (art. 29 del CCNL).....	9
Articolo 13 – Flessibilità dell'orario di lavoro.....	10
Articolo 14 – Mensa.....	10
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PERFORMANCE.....	10
Articolo 15 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse di sviluppo.....	10
Articolo 16 – Quantificazione e utilizzo delle risorse decentrate.....	11
Articolo 17 – Destinazione del fondo.....	12
PREMI PER LA PERFORMANCE.....	13
Articolo 18 - Criteri generali della metodologia permanente di valutazione.....	13
Articolo 19 – Performance individuale e organizzativa. Premio individuale. Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione dei premi.....	13
DISPOSIZIONI PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	15
Art. 20 – Criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione.....	15
Art. 21 – Criteri generali per la valutazione e la determinazione della retribuzione di risultato.....	15
Articolo 22 – Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi EQ.....	15
INDENNITÀ.....	16
Articolo 23 – Indennità – Principi Generali.....	16
Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità.....	16
Articolo 25 – Indennità condizioni lavoro.....	17
COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI NORME.....	18
Art. 26 – Compensi Istat.....	18



Art. 27 - Incentivi recupero evasione tributaria	18
Art. 28 - Incentivi per le funzioni tecniche. Criteri.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
PROGRESSIONI DI CARRIERA	19
Art. 29 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c), ccnl 16.11.2022).....	19
Art. 30 – Ponderazione dei criteri per l’attribuzione di nuove progressioni economiche (art. 14, comma 2, lett. e), CCNL 16.11.2022).....	19
Art. 31 – Numero di “differenziali stipendiali” annualmente attribuibili per ciascuna area (art., comma 2, lett. b), CCNL 16.11.2022).....	20
Art. 32 – Criteri di priorità in caso di parità di punteggio (art. 14, comma 2, lett. g), CCNL 16.11.2022) ...	20
DISPOSIZIONI PARTICOLARI	21
Art. 33 – Criteri di elevazione del contingente del personale part – time. Conferma.....	21
Articolo 34 – Festa del Patrono	21
DISPOSIZIONI FINALI	21
Art. 35 - Tutela della Privacy.....	21
Art. 36 - Monitoraggio e verifiche	22
Art. 37 - Norme finali	22

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'Bey' and several smaller initials.

CLAUSOLE GENERALI

Articolo 1 – Campo di applicazione.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in sigla, CCDI), che disciplina le materie rimesse alla contrattazione decentrata, si applica, per la parte normativa e per la parte economica, a tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ove non diversamente specificato, in servizio presso il Comune di Cogollo del Cengio, compreso il personale comandato o distaccato, o utilizzato a tempo parziale. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori saranno previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che dà luogo ai relativi rapporti.

Articolo 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione. Durata e decorrenza di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 7 comma 2 e 3 del CCNL 2019/2021, sia firmato:
 - Per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - Dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa acquisizione del prescritto parere ex art. 8 comma 7 del CCNL e dall'art. 40 bis del d. lgs. n. 165/2001.
2. Il presente CCDI ha durata triennale (2023/2025) per la parte normativa e annuale (2023) per la parte economica e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto decentrato integrativo successivo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche del personale e la produttività, o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In tale ipotesi le parti s'impegnano a verificare, tempestivamente, il perdurare delle clausole contrattuali sottoscritte.

Articolo 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.

1. Nel caso insorgessero controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere unilaterale. Nel 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 10 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.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There is a large, stylized signature that appears to be 'Bosca'. Below it and to the left are two smaller signatures. To the right of the 'Bosca' signature is another signature. At the bottom right, there are two more signatures, one of which appears to be 'Della'. There are also some initials, possibly 'MP', written to the left of the 'Bosca' signature.

DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

Art. 4 – Diritto d'assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante o fuori dell'orario di lavoro, ad assemblee sindacali retribuite, per 12 ore annue pro capite.
2. Per garantire il regolare svolgimento dell'assemblea, l'Amministrazione metterà a disposizione idoneo locale.
3. Le RSU e/o le OO.SS. comunicheranno almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
4. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali.
5. La partecipazione all'assemblea è soggetta ad apposita timbratura.
6. Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato orario di lavoro.

Art. 5 – Libertà sindacali

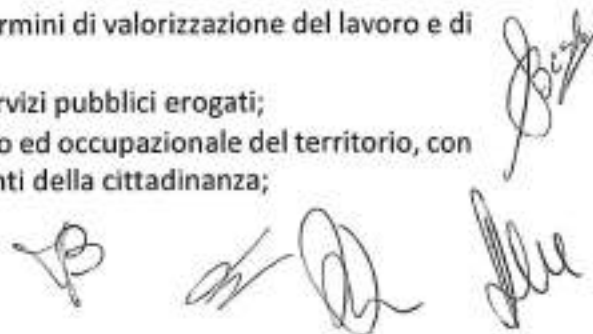
Saranno messi a disposizione delle R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale.

Art. 6 – Partecipazione dei lavoratori

Al fine di garantire la massima partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione.

Articolo 7 – Schema di protocollo delle relazioni sindacali.

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli della parte datoriale e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i., nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione, informazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti e del D.Lgs. 150/2009 si conviene quanto segue:
 - L'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
 - Al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione invierà, anche tramite posta elettronica, alle OO.SS. e alla RSU aziendale la relativa documentazione.
3. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6 – 7 – 7 bis – 9 – 42 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.
Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:
 - Per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
 - Per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
 - Per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;



- Per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.
4. Le Parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti così come modificate in particolare con D.Lgs. 150/2009, hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:
 - a) Partecipazione, intendendosi con questa voce l'instaurazione di forme costruttive di dialogo, che si articola in:
 - Informazione (art. 4 del CCNL);
 - Confronto (art. 5 del CCNL);
 - b) Contrattazione collettiva integrativa, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula di contratti collettivi decentrati integrativi territoriali e aziendali, che vincolano reciprocamente le parti nelle materie rimesse alla contrattazione, di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL.
 5. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.
 6. I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.

Articolo 8 – Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Nel caso di proclamazione di un'unica giornata di sciopero del personale e tenuto conto delle previsioni della legge n. 146/90 e s.m.i., che intende assicurare, esclusivamente la continuità dei servizi normalmente garantiti in via continuativa per tutti i giorni della settimana.
2. Nel caso di scioperi indetti per due giorni consecutivi, saranno assicurati, a partire dalla seconda giornata, unicamente i seguenti servizi, per le prestazioni e con le modalità indicate nella tabella sottostante:

Servizi o Uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Accettazione delle registrazioni di morte
Servizio Elettorale	Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti

3. In riferimento ai servizi forniti dal Comune tra quelli indicati al comma 1 si individuano i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

Servizio	Profilo Professionale	N.
Stato Civile	Istruttore	1
Elettorale	Istruttore	1

4. I Responsabili dei Servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti di cui al comma precedente adottando, ove possibile, criteri di rotazione.
5. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.
6. È fatto divieto ai Responsabili dei Servizi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.



7. I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.
8. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
9. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
10. Nelle occasioni di sciopero le Amministrazioni si impegnano a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
11. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 9 – Pari Opportunità

1. L'Amministrazione si impegna a nominare, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, un nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in sigla CUG, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, quello attualmente in essere.
2. Il CUG sarà composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un numero di rappresentanti tale da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il CUG è nominato dal Segretario Comunale, che ne designa anche il Presidente. L'Amministrazione assicura le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del CUG.
3. Il CUG resta in carica 4 anni e comunque fino alla costituzione del successivo. I componenti possono essere riconfermati nell'incarico per una sola volta e per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.
4. Il CUG si riunisce almeno una volta all'anno o su richiesta di almeno 2 componenti.
5. Le sedute del CUG normalmente si tengono durante l'orario di lavoro e si svolgono presso la sede dell'Ente.
6. Le parti, pubblica e sindacale, si impegnano a tener conto delle proposte che saranno formulate dal CUG e si riservano di concordare, con un apposito accordo, le misure volte a favorire effettive pari opportunità e gli interventi che saranno ritenuti necessari per la realizzazione di azioni positive a beneficio delle lavoratrici.
7. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, a richiesta il CUG può svolgere il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie, che l'Ente è tenuto a fornire, e può formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

Articolo 10 – Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le parti convengono che la salute e la sicurezza sui posti di lavoro rappresentano l'obiettivo comune per il rispetto della dignità del lavoro e per la salvaguardia della integrità fisica e delle risorse umane.
2. L'Amministrazione si impegna a garantire al personale esterno il necessario vestiario per il regolare svolgimento della propria attività lavorativa e, a tutto il personale in servizio sia interno sia esterno, le necessarie visite mediche periodiche previa apposita convenzione con l'ASL di appartenenza in osservanza al D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 106/2009, nonché specifica attività



formativa.

3. Il rappresentante per la sicurezza (previsto in n. 1 unità per ogni Ente), di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm., è comunicato dalle RSU.
4. Al RLS, per lo svolgimento dei compiti, di cui all'art. 50 del citato decreto, sono concessi permessi retribuiti speciali nella misura annua complessiva di 0,50 ora per dipendente presente in servizio al 31 dicembre.
5. Su richiesta del RLS, l'Amministrazione metterà a disposizione mezzi d'Ufficio per l'espletamento delle proprie funzioni.

Articolo 11 – Sviluppo delle attività formative

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale e finalizzata a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità, a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi in accordo con gli artt. 54 e seguenti del CCNL.
2. È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. Suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. I piani di formazione sono inseriti nella Sezione 3 Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).
5. Le iniziative di formazione, nell'arco di un triennio, dovranno comunque riguardare tutti i dipendenti.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto, qualora ne sussistano i presupposti.

Articolo 12 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (art. 29 del CCNL)

1. Le politiche dell'orario di lavoro all'interno dell'Ente terranno conto dei seguenti criteri generali per l'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze dell'utenza:
 - Ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - Miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - Ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - Miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
2. Le suddette politiche dovranno assicurare:
 - a) Che la prestazione giornaliera del dipendente non sia frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
 - b) Che l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sia superiore a dieci ore;
 - c) Specifiche articolazioni di orario ai dipendenti che si trovano in particolari situazioni di difficoltà.



Articolo 13 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, attraverso l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto consiste nella previsione di una fascia temporale entro la quale è consentito anticipare o posticipare di 30 minuti l'inizio ordinario dell'attività lavorativa. La flessibilità di norma viene compensata nell'arco della giornata.
La fascia di flessibilità è prevista in relazione all'orario di lavoro rispetto alla tipologia di attività, servizio e area di appartenenza, in modo tale che sussista la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata nell'orario mattutino e di rientro pomeridiano.
2. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile della struttura apicale d'appartenenza. Il mancato recupero nei termini previsti comporta, previo ulteriore avviso, la compensazione con eventuali crediti orari (banca ore o straordinario) e, per la parte eventualmente residuale, la decurtazione in busta paga.
3. Qualora il dipendente abbia la necessità di entrare o uscire dal lavoro oltre la fascia di flessibilità individuata, sarà applicata la disciplina delle assenze e permessi brevi.
4. Qualsiasi variazione alla tipologia sopra indicata, dovrà in ogni caso essere apportata dal Responsabile di Servizio interessato nel rispetto delle relazioni sindacali.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

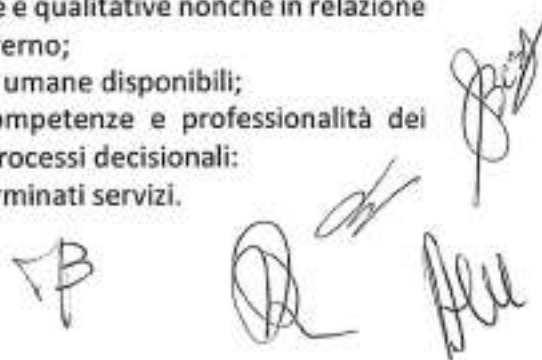
Articolo 14 – Mensa

Viene riconosciuto al personale dipendente, che presta attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, il rimborso dei 2/3 della spesa sostenuta fino ad un massimo di € 7,00 al giorno, su presentazione di idonea documentazione (scontrini e ricevute fiscali emessi nella giornata di utilizzo da esercizi commerciali ubicati nel territorio comunale o zone limitrofe).

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PERFORMANCE

Articolo 15 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse di sviluppo

1. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni o chiedere un incontro in merito.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021, oltre ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti dai «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).
3. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato negli Enti sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) Riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) Necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.



4. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) I sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) Le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, 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 le Amministrazioni, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative 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, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudici in contraddittorio;
 - e) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli Istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Articolo 16 – Quantificazione e utilizzo delle risorse decentrate

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 e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza delle Amministrazioni.
2. La parte "stabile" del Fondo per la contrattazione decentrata è costituito da:
 - a) Un unico importo consolidato, costituito dalle risorse decentrate stabili di cui all'art. 79 comma 1 lett. a) del CCNL 2019 /2021 (art. 67 risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 2016/2018);
 - b) Un importo, su base annua, pari a € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (art. 79 comma 1 lett. b) del CCNL 2019/2021);
 - c) Eventuali risorse stanziare per incremento stabile della dotazione di personale per sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - d) Differenziale fra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del CCNL 2019/2021 per le posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (art. 79 comma 1 lett. d) del CCNL 2019/2021);
 - e) Quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (art. 79 comma 1bis del CCNL 2019/2021).
3. Alla parte "stabile" del Fondo come sopra determinata, possono essere aggiunte annualmente, sussistendone le relative capacità di spesa, le risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 del CCNL 2019/2021, a costituire la parte "variabile", ovvero:
 - a) Le risorse previste dall'art. 67 comma 3 lett. a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2018 (art. 79



- comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021);
- b) Un importo massimo dell'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997 (art. 79 comma 2 lett. b) CCNL 2019/2021);
- c) Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa (art. 79 comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021);
- d) Eventuali risparmi dello straordinario dell'anno precedente, accertati a consuntivo (art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 2019/2021);
- e) Un importo massimo dello 0,22% del monte salari 2018, non soggetto al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 (art. 79 comma 3 CCNL 2019/2021).
4. La ripartizione delle risorse finanziarie deve rispettare il principio della corrispettività, pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.lgs. 165/2011 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett b del D.lgs. 150/2009).
5. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 80 comma 2 lettere a) e b) del CCNL 2019/2021 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti. Tale importo è ripartito nel seguente modo:
- Alla performance organizzativa sono destinate il 70 per cento delle risorse;
 - Alla performance individuale sono destinate il 30 per cento delle risorse.

Articolo 17 – Destinazione del fondo

1. Il Fondo è utilizzato per le finalità di seguito elencate:
- a) Premi della performance, organizzativa e individuale (art. 80 comma 2 lett. a) e b) CCNL 2019/2021);
 - b) Indennità correlate alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2019/2021);
 - c) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi per prestazioni lavorative in giorno festivo di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000);
 - d) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021);
 - e) Indennità di funzione e di servizio esterno per il personale della Polizia locale (artt. 97 e 100 CCNL 2019/2021);
 - f) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2018, ivi compresi i compensi Istat di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL;
 - g) Differenziali stipendiali per progressioni economiche all'interno delle Aree funzionali (art. 14 CCNL 2019/2021), finanziate con risorse stabili.
2. La parte prevalente delle risorse decentrate deve essere destinata a finanziare i premi della performance, organizzativa e individuale, le indennità correlate alle condizioni di lavoro, l'indennità di turno, l'indennità di reperibilità, nonché compensi per prestazioni lavorative in giorno festivo, i compensi per specifiche responsabilità e le indennità di funzione. Nell'ambito dei premi della performance, alla performance individuale deve essere destinato almeno il 30% di tali risorse.



PREMI PER LA PERFORMANCE

Articolo 18 - Criteri generali della metodologia permanente di valutazione

1. Il sistema di valutazione deve perseguire i seguenti obiettivi:
 - a) Supportare un'equa distribuzione degli incentivi della performance e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
 - b) Coinvolgere la struttura organizzativa nelle azioni e strategie delle Amministrazioni valorizzando il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
 - c) Fornire ed aggiornare le conoscenze rispetto ai programmi di attività degli Enti, dando una visione d'insieme di ciascuna articolazione organizzativa;
 - d) Migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi con il proprio Responsabile in merito agli aspetti positivi e a quelli maggiormente critici nello svolgimento del lavoro;
 - e) Valorizzare il ruolo e il contributo dei diversi attori della struttura organizzativa;
 - f) Fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone.
2. Il sistema di valutazione deve riguardare tutto il personale e perseguire l'analisi:
 - delle posizioni: con riferimento ai diversi ruoli presenti nell'organizzazione (finalità del ruolo, attività da svolgere, responsabilità, rapporti, risorse da gestire, competenze da esercitare);
 - delle prestazioni: con riferimento al comportamento lavorativo (individuale o di gruppo) e ai suoi risultati tenendo conto del perseguimento dei risultati a fronte di obiettivi programmati, dello svolgimento di attività, delle modalità specifiche di esercizio del ruolo (comportamento lavorativo), delle competenze esercitate;
 - del potenziale: con riferimento alle competenze, capacità, attitudini, risorse personali in funzione della definizione di percorsi di carriera e/o sviluppo e/o mobilità;
 - delle competenze: con riferimento al possesso di conoscenze, capacità ed altre caratteristiche individuali connaturate a determinati ruoli e necessarie per il loro esercizio.
3. Si individuano i seguenti criteri generali e specifici con cui valutare l'attività lavorativa e chi la esegue:
 - a) La qualità della prestazione identifica il grado in cui il processo o il risultato delle attività svolte si avvicina a quanto previsto idealmente da uno standard di prestazione o si conforma agli obiettivi specificati;
 - b) La quantità della prestazione identifica una misura numerica dei risultati ottenuti anche in questo caso rapportabile a uno standard di riferimento;
 - c) La tempestività identifica quali e quante attività sono concluse nei tempi assegnati;
 - d) L'efficienza indica quanto è massimizzato l'utilizzo delle risorse economiche, tecniche, temporali e umane disponibili;
 - e) Il livello di autonomia misura la capacità di svolgimento dell'attività senza dover far ricorso all'assistenza e al coordinamento dei superiori;
 - f) L'impatto interpersonale individua quanto il lavoratore, nella sua attività, promuove atteggiamenti di cooperazione, coinvolgimento e aumento dell'autostima nei colleghi con cui lavora.

Articolo 19 – Performance individuale e organizzativa. Premio individuale. Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione dei premi

1. La quantificazione delle risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa e individuale, nonché il premio individuale, è determinata dal Fondo – Destinazione delle risorse.

2. I premi annuali sui risultati della misurazione e valutazione della performance sono assegnati nei limiti delle risorse individuate dai singoli Enti, sulla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, sulla base di un sistema permanente di misurazione e valutazione della performance. La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi; la performance individuale valuta le competenze e i comportamenti dei singoli.
3. Le risorse che le Amministrazioni destinano quali aggiuntive (1,2% monte salari 1997, 0,22% monte salari 2018) saranno ricondotte agli obiettivi/processi di performance, solo se certificati performanti dal Nucleo di valutazione/OIV.
4. L'assegnazione dei premi della performance individuale, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance in essere, avviene mediante la formazione di una graduatoria unica del personale, articolata in ordine decrescente sulla base dei punteggi conseguiti nella valutazione. La quota di premio della performance individuale che sarà attribuita è direttamente proporzionale al punteggio conseguito.

Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificano discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il dirigente convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal dirigente. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU. A conclusione del periodo di valutazione la scheda di individuale utilizzata per la corresponsione del premio, viene consegnata al lavoratore. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, lo stesso può, entro 15 gg dall'avvenuta conoscenza, richiedere al proprio Responsabile una rivalutazione del punteggio assegnato al fine di prevenire l'insorgere di contenziosi. Il nuovo punteggio eventualmente assegnato al dipendente non potrà essere inferiore al punteggio inizialmente assegnato.
5. La quota di premio della performance organizzativa è attribuita proporzionalmente al punteggio conseguito, che tiene conto dell'effettivo apporto al raggiungimento della performance dell'Unità organizzativa di riferimento.
6. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio individuale del premio della performance individuale e organizzativa. Tale maggiorazione è attribuita ad un dipendente per area, del personale con la migliore valutazione nell'anno di riferimento.
7. La valutazione, ai fini della erogazione, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno. 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.
8. In caso di assenze per malattia, il premio è erogato sulla base dell'effettivo apporto al raggiungimento della performance, individuale e organizzativa, da parte del lavoratore in relazione all'attività svolta durante i giorni lavorati, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a questi ultimi (art. 48 comma 11 lett. e) del CCNL 2019/2021).
9. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
 - infortunio sul lavoro;
 - assenza per ricovero ospedaliero,
 - assenza per terapie salvavita,
 - congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;
 - congedo parentale al 100%;
 - permessi di cui alla L. 104/1992,



- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L.52;
 - assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n.194;
 - permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;
 - permessi, distacchi ed aspettative sindacali.
10. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile, oppure costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile;
11. La distribuzione della performance organizzativa tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente avviene secondo quanto definito dal Nucleo di Valutazione.

DISPOSIZIONI PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 20 – Criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione

I criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa sono redatti in conformità con gli artt. 16 e seguenti del CCNL 2019/2021.

Art. 21 – Criteri generali per la valutazione e la determinazione della retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. v) e dell'art. 17 comma 4 del CCNL 2019/2021 in sede di contrattazione decentrata integrativa sono determinati i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
2. La valutazione dei risultati delle posizioni organizzative, sulla base del sistema permanente di misurazione e valutazione della performance, tiene conto sia della misurazione della performance individuale che della performance organizzativa relativa all'Area di diretto riferimento.
3. Il valore massimo complessivo annuo della retribuzione di risultato è pari ad una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione previsti. È determinato, nell'ambito del budget complessivo annuo come sopra determinato, il valore massimo di retribuzione di risultato per ogni incarico, che verrà riconosciuto nella misura concreta, in via direttamente proporzionale al punteggio di valutazione conseguito.

Articolo 22 – Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi EQ

Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) I compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- b) I compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- c) I compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- d) I compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs. n. 26/2023;
 - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

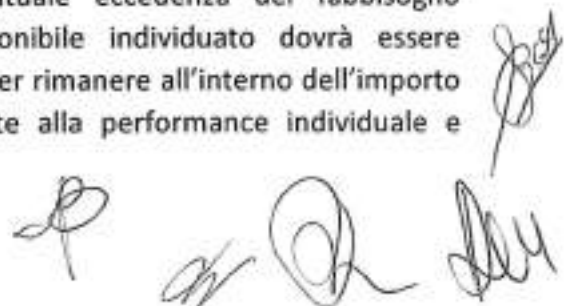
INDENNITA'

Articolo 23 – Indennità – Principi Generali

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il compenso; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la relativa graduazione a fine della determinazione del compenso, nei casi previsti, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo e negli articoli successivi, è di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, annuale o fino a nuova determinazione a cura del Responsabile del servizio.
6. Tutti gli importi delle indennità di seguito disciplinate sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza vanno opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f) del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è effettuato con atto formale dei Responsabili di Settore, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, nel rispetto dell'organizzazione dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri)
 - b) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4 lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. L'eventuale eccedenza del fabbisogno determinato rispetto all'importo massimo disponibile individuato dovrà essere riparametrato percentualmente agli aventi diritto per rimanere all'interno dell'importo citato. Eventuali economie, invece sono destinate alla performance individuale e organizzativa.



3. Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato A) al presente CCDI.
4. L'importo dell'indennità, con un minimo di euro 350,00 annui lordi, è determinato dal competente Responsabile, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCDI.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.
6. 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.
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
8. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.
9. La mobilità interna fra aree comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data di trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
10. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex legge n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e nel caso di assenza per permesso di cui all'art. 35 del CCNL 2016-2018 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).

Articolo 25 – Indennità condizioni lavoro

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 70 Bis del CCNL triennio 2016/2018 del comparto Funzioni locali, è corrisposta una unica indennità per compensare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano l'effettiva e continuativa esposizione a rischio, ovvero il disagio o il maneggio di valori e contanti e pertanto verrà riconosciuta soltanto in caso di presenza in servizio e non verrà erogata in tutti i casi di assenza (malattia, maternità, permessi, ferie, infortunio ecc.).
3. La misura dell'indennità è stabilita come segue;



- Attività esposta a rischio: € 1,50 al giorno;
 - Attività disagiata: € 1,50 al giorno;
 - Maneggio valori: € 1,00 al giorno;
4. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, con un massimo di € 4,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività;
 5. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori del servizio manutentivo (operai) e del servizio mensa (cuoche). Altri lavoratori potranno essere individuati dai Responsabili dei Servizi solo nel caso in cui siano adibiti ad una continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli;
 6. Le prestazioni di lavoro che danno diritto all'indennità, con specifico riferimento al rischio e al pericolo o danno per la salute di cui all'art. 70 Bis comma 1 lett. b) del Ccnl sono le seguenti:
 - 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;
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di manutenzione degli impianti elettrici;
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, o microtraumi, anche non permanenti.
 7. Le prestazioni lavorative che danno diritto all'indennità, con specifico riferimento al maneggio di valori di cui all'art. 70 Bis comma 1 lett. c) del Ccnl, sono quelle relative ad attività non discontinua di gestione di valori di cassa, denaro, valori bollati, titoli di credito e altro genere di valori e che costituisce parte rilevante delle ordinarie prestazioni.
 8. L'erogazione dell'indennità condizioni lavoro avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
 9. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.
 10. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI NORME

Art. 26 – Compensi Istat

1. Come previsto dall'art. 70 ter del CCNL 2016/2018, in relazione all'art. 80 comma 1 lett g) del CCNL 2019/2021, per compensare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, possono essere erogati specifici compensi.
2. Gli oneri per tali compensi sono finanziati esclusivamente nella quota prestabilita del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e confluiscono nel Fondo delle Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2016/2018 e dell'art. 80 comma 1 lett. g) del CCNL 2019/2021.

Art. 27 - Incentivi recupero evasione tributaria



1. Come previsto dall'art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019), per compensare le attività di recupero dell'evasione tributaria Imu e Tari, potranno essere corrisposti incentivi in misura percentuale rispetto al maggior gettito accertato e riscosso IMU/TARI, per le attività di accertamento non affidate in concessione, come trattamento accessorio, non sottoposto ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, del personale dell'Ufficio tributi e/o di altro personale che partecipa ai progetti di recupero dell'evasione tributaria.
2. Le modalità di attribuzione e riparto dell'incentivo avverranno sulla base dei criteri stabiliti dall'apposito Regolamento, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 89 del 29.07.2020.

PROGRESSIONI DI CARRIERA

Art. 28 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c), ccnl 16.11.2022)

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
2. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai seguenti criteri:
 - a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - b) Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - c) Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite.
3. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, le valutazioni dei dipendenti saranno acquisite prima dell'avvio della contrattazione economica annuale.

Art. 29 – Ponderazione dei criteri per l'attribuzione di nuove progressioni economiche (art. 14, comma 2, lett. e), CCNL 16.11.2022)



Il punteggio finale nella selezione per le nuove progressioni orizzontali, su base 100, è attribuito come segue:

- Max 60 punti, per la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, da attribuire proporzionalmente in base al punteggio della media conseguita;
- Max 40 punti, per l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi attribuendo al personale (per tutte le aree) 1,2 punti per ogni anno di servizio (si fraziona per periodi inferiori all'anno);

Art. 30 – Numero di “differenziali stipendiali” annualmente attribuibili per ciascuna area (art., comma 2, lett. b), CCNL 16.11.2022)

1. Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
2. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16.11.2022, le nuove progressioni orizzontali decorrono dal 1° Gennaio di ciascun anno, a partire dall'anno di sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo;
3. Per effetto di quanto disciplinato dai precedenti commi, le risorse stabili destinate annualmente per nuove progressioni orizzontali saranno quantificate annualmente in seno al CCDI di parte economica.
4. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	N. PROGRESSIONI	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Operatori		550,00	
Operatori Esperti	3	650,00	1.950,00
Istruttori	3	750,00	2.250,00
Funzionari e Elevata Qualificazione (EQ)	1	1.600,00	1.600,00

Art. 31 – Criteri di priorità in caso di parità di punteggio (art. 14, comma 2, lett. g), CCNL 16.11.2022)

1. In caso di parità di punteggio conseguito nella selezione per l'attribuzione di nuove progressioni economiche, secondo le procedure ed i criteri di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 ed al Capo IV del presente contratto integrativo, sono definiti i seguenti criteri di priorità (in ordine di applicazione):
 - a. Punteggio medio più elevato ottenuto nella valutazione degli ultimi tre anni;
 - b. Maggior numero di anni di permanenza nell'ultima progressione economica acquisita;
 - c. Maggior numero di anni nella categoria/area di appartenenza;
2. La graduatoria è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che

assicurino adeguata diffusione;

3. Dopo 15 giorni da tale comunicazione, se non sono intervenute contestazioni, è definita ed approvata la graduatoria con atto del Segretario Comunale e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 32 – Criteri di elevazione del contingente del personale part – time. Conferma

Il contingente di personale part-time dell'art. 53 comma 1 del CCNL 2018 del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni organizzative, può essere elevato in caso di gravi e documentate situazioni familiari, ai sensi del successivo comma 9 dell'art. 53, come di seguito individuate:

- a) Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) Necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) Genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Qualora la richiesta di riduzione d'orario si configuri come diritto soggettivo del dipendente, essa non rientra nel contingente previsto dall'art. 53 CCNL 2022 (a titolo di esempio art. 43 comma 6 CCNL 2022).

4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.

Le parti, come previsto dall'art. 53 c.8 del CCNL 2018 concordano l'elevazione del contingente con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10%.

Articolo 33 – Festa del Patrono

1. I dipendenti fruiscono della Festa del patrono del luogo ordinario di lavoro.
2. I dipendenti che svolgono, per particolare articolazione dell'orario di servizio o per i servizi associati, l'attività lavorativa anche in una sede di lavoro diversa da quella ordinaria, quando nella sede non ordinaria di lavoro ricorra la Festa del patrono, essi prestano la propria attività lavorativa presso la sede ordinaria di lavoro, ovvero in altra sede prestabilita.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34 - Tutela della Privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad



osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal d. lgs. n. 196/2003, come modificato a opera del d. lgs. n. 101/2018 per l'applicazione del Regolamento UE 2016/679.

Art. 35 - Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente Contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale si incontreranno annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 36 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo Decentrato Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
2. Il Contratto collettivo decentrato integrativo dovrà essere pubblicato sul sito internet del Comune ai sensi delle vigenti disposizioni normative. Di tale pubblicazione sarà adeguatamente informato il personale dipendente.
3. Ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster. The signatures are stylized and appear to be of different individuals. One signature is at the top right, another is below it to the right, and three are at the bottom, with one on the left and two on the right.

MISURA DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(Art. 84, CCNL-2022 e Art.24 CCDI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale;	350	1000
2.	Specifiche responsabilità derivante dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei tributi	350	1000
3.	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. – CAD)	500	1000
4.	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	500	1300
5.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	500	1300
6.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	500	1000
7.	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	500	1000

12



Handwritten initials: *AK* *Q* *DM*

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ANNO

Dipendente:

Area degli OPERATORI ESPERTI

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	20
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

INDICATORI DI RENDIMENTO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Capacità organizzativa del proprio lavoro e di proposta per il miglioramento dello stesso, impegno e precisione nello svolgimento dei compiti assegnati.	10	
Disponibilità a prestazioni aggiuntive per il raggiungimento degli obiettivi di settore, anche mediante eventuale flessibilità all'interno dell'orario di lavoro.	05	
Capacità di gestione dei cambiamenti normativi, di software e apprendimento di nuovi programmi	05	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ANNO

Dipendente:

Area degli OPERATORI ESPERTI

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	20
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

INDICATORI DI RENDIMENTO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Capacità organizzativa del proprio lavoro e di proposta per il miglioramento dello stesso, impegno e precisione nello svolgimento dei compiti assegnati.	10	
Disponibilità a prestazioni aggiuntive per il raggiungimento degli obiettivi di settore, anche mediante eventuale flessibilità all'interno dell'orario di lavoro.	05	
Disponibilità ad affrontare compiti di lavoro non abituale a seconda delle necessità del settore	05	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO





SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ANNO

Dipendente:

Area degli ISTRUTTORI

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	20
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

INDICATORI DI RENDIMENTO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Capacità di organizzare il funzionamento del settore di appartenenza sia in condizioni di normale gestione che in occasione di situazioni difficili ed imprevedibili o di cambiamenti normativi, utilizzando al meglio le proprie informazioni, conoscenze ed esperienze per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e relative assunzioni di responsabilità.	09	
Formazione, aggiornamento ed elevato contenuto tecnico-normativo nonché capacità di proporre ed attuare soluzioni innovative finalizzate al miglioramento dei processi di lavoro proprio, al loro perfezionamento qualitativo o al loro completamento.	02	
Capacità di gestire nel modo migliore i rapporti con l'utenza finalizzando i propri compiti ed attività anche al miglioramento dell'immagine esterna dell'Ente.	05	
Disponibilità rivolta ad impegnare energie professionali e temporali, anche aggiuntive ove necessario, per il raggiungimento degli obiettivi di settore.	04	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO




SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ANNO

Dipendente:

Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	20
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

INDICATORI DI RENDIMENTO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Capacità di organizzare il settore di appartenenza in condizioni di normale gestione che in occasione di situazioni difficili ed imprevedibili o di cambiamenti normativi, utilizzando al meglio le proprie informazioni, conoscenze ed esperienze per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e relative assunzioni di responsabilità.	10	
Formazione, aggiornamento ed elevato contenuto tecnico-normativo nonché capacità di proporre ed attuare soluzioni innovative finalizzate al miglioramento dei processi di lavoro, al loro perfezionamento qualitativo o al loro completamento.	03	
Capacità di gestire nel modo migliore i rapporti con l'utenza finalizzando i propri compiti ed attività anche al miglioramento dell'immagine esterna dell'ente	04	
Disponibilità rivolta ad impegnare energie professionali e temporali, anche aggiuntive ove necessario, per il raggiungimento degli obiettivi di settore.	03	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE





Allegato "C" al CCDI 2023/2025

DESTINAZIONE FONDO ANNO 2023

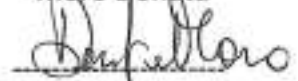
DESCRIZIONE	2023	
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI		
Progressioni orizzontali storiche (DIFFERENZIALI STIPENDIALI - proiezione al 31.12.2023)	17.000,00	
Indennità di comparto a carico del fondo (come da Bilancio proiezione al 31.12.2023)	6.200,00	
totale		23.200,00
DESTINAZIONE ISTITUTI CONTRATTI PRECEDENTI		
Indennità specifiche responsabilità - art. 70 quinquies CCNL 2016-2018, incluse indennità ufficiali anagrafe e stato civile art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018	7.000,00	
Indennità condizione lavoro - art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 - RISCHIO (ridotta in proporzione all'orario se parziale) n. 2 operai+cuoca	1.150,00	
progetto emergenza neve	4.000,00	
Indennità condizione lavoro - art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 - MANEGGIO DENARO (ridotta in proporzione all'orario se parziale)solo economo	250,00	
totale		12.400,00
SOMME A DISPOSIZIONE PER CONTRATTO DECENTRATO 2023 DA CONTRATTARE		
Nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 01.01.2023	5.800,00	
Specifiche responsabilità - Art. 84 CCNL 2019-2021 - art. 7 CCDI 2023		
Premi collegati alle performance - importo presunto; di cui per l'80% saranno erogati sulla base della performance organizzativa e individuale e per il 20% sulla base della scheda di valutazione individuale secondo i criteri dell'art. 11 CCDI 2023-2025	33.480,33+ economie altri istituti	
totale		5.800,00
Fondo totale anno 2023		74.880,33

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Bici' and several other initials like 'rp', 'M', and 'JH'.

la delegazione di parte pubblica

Vicesegretario comunale, Responsabile finanziario e Amministrativo

Moro Donata



La delegazione sindacale

CISL FP

De Pretto Viviana

UIL FPL

Facco Barbara

CSA RAL

Bertuzzo Alessandro

RSU

Panozzo Monica



