COMUNE DI PESCATE

Provincia di Lecco

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 28 dicembre 2023 alle ore 14.00 in video conferenza, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente **Segretario comunale** **Dott.ssa Emilia Romaniello**

Le RSU del Comune di Pescate
Sig. Marco Bernini

la delegazione sindacale così composta:
OO.SS. Territoriale CISL FP Sig. Turdo Nicola

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

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

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022 (da ora solo CCNL);

b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato– da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 73 del 27.10.2020 e smi;

f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 31.1.2019;

g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, 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, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e, salvo diversa indicazione, sino al 31 dicembre 2025.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata e precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 3 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa Economico finanziaria n.328 del 19.12.2023, secondo le direttive emanate dalla giunta comunale con delibera n.87 del 19.12.2023 e le disponibilità di bilancio.

Art. 4 – Istituti contrattuali

Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;

e) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
f) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
g) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
h) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
j) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
k) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
l) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, 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, 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 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;
   - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
   - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
   - controlli e validazione sui risultati;
   - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
   - esame dei giudizi in contradditorio;

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.

Art. 6 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi
art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
   Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n.328 del 19.12.2023 ammontano a euro 43.960,33 , al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
   a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
   b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa e individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	€ 16.320,42
2.	Indennità condizioni lavoro – attività a rischio e disagio	Art. 70-*bis* CCNL-2018 e 84-*bis*, CCNL-2022	€ 900,00
3.	Indennità condizioni lavoro – maneggio valori	Art. 70-*bis* CCNL-2018 e 84-*bis*, CCNL-2022	€ 500,00
4.	Indennità Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Art. 70-quinquies CCNL-2018 e 84, CCNL-2022	€ 600,00

5.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	€ 3.000,00
6.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)	€ 9.844,98
TOTALE			31.165,40

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
   Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
   Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree
(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 7 – Progressione economica

Per l'anno 2023 non sono previste progressioni economiche all'interno delle aree.
Verranno definiti i criteri generali per l'attribuzione e ogni altro aspetto dell'istituto nel contratto collettivo integrativo dell'anno di attivazione.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 8 – 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'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per

le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
8. 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 eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL 2019-2021)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis*, del CCNL 2019-2021, le parti definiscono la misura delle indennità, nei rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
   - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
   - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno
   - Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno, sono esclusi i pagamenti elettronici;

Le indennità verranno riparametrate all'orario di lavoro e verranno corrisposte annualmente a consuntivo.

2. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.,3.d:

- **3.a. Attività a rischio:**
  Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

- **3.b. Attività disagiate:**
  Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
  Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

- **3.c. Maneggio valori**
  L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:
  - Economo comunale;
  - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

- **3.d. Messi notificatori**
  Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata *annualmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 10
Indennità per specifiche responsabilità
(Articolo 84, CCNL-2019-2021)
art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

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 dell'ente, 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 € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, 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, che saranno appositamente ed

esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ, con atto scritto, 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;

b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

c) 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 accordi di ente;

3. 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. Ciascun Funzionario EQ individua il personale ascritto al proprio settore che ne ha diritto.
4. Le fattispecie alle quali il Funzionario EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione sotto riportata;
5. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 300,00.=_ annui lordi, è determinato dal competente Funzionario EQ, applicando i criteri di cui alla tabella sotto indicata;
6. 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. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
   - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
   - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
   - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
   - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
   - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
   - Permesso sindacale retribuito;
   - Partecipazione ad assemblee sindacali;
   - Riposo compensativo;
   - Aspettativa per mandato sindacale;
   - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
   - Ferie;
   - Recupero festività soppresse;
   - Permessi mensili, ai sensi *ex* legge 104/1992;
   - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL-2022)		
COMPITI	**IMPORTO MINIMO**	**IMPORTO MASSIMO**

Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi	100	300

8. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita ai dipendenti formalmente incaricati di responsabilità aggiuntive, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili alle mansioni superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001. L'indennità in argomento è conferibile al personale dipendente appartenente a istruttori e operatori esperti, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.

Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità di cui all'ex art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21 maggio 2018 e all'art. 84 CCNL 16 novembre 2022.

Per l'individuazione dei soggetti cui riconoscere tale indennità, la delegazione di parte pubblica, nel dar rilievo al dato che il conferimento dell'indennità in argomento sia connesso all'assunzione di specifiche e complesse responsabilità di procedimento al personale dipendente appartenente a istruttori e operatori esperti non incaricato di posizione organizzativa, propone i criteri di seguito elencati:

a) Titolarità di procedimenti amministrativi e organizzativi strategicamente complessi, per i quali è richiesta un'alta professionalità e/o una specifica professionalità tale da risultare non sostituibile nel breve periodo da altro dipendente;
b) Attribuzione del potere di adottare provvedimenti a rilevanza esterna;
c) Responsabilità di attività istruttoria di particolare rilievo e ampiezza che richieda costante aggiornamento delle conoscenze tecniche e professionali della categoria di appartenenza sia in campo amministrativo e contabile;
d) Assegnazione di budget finanziari nell'ambito delle direttive fissate dai Responsabili di Area;
e) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
f) Responsabilità di gestione e coordinamento di rapporti e relazioni sistematiche e continuative con interlocutori esterni (es.: imprese appaltatrici), di natura comunicativa, informativa, di confronto, con sufficiente autonomia operativa, nell'ambito della gestione di beni immobili pubblici e strutture comunali;
g) Conduzione di gruppi di lavoro;
h) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferite alla categorie di ascrizione.

Graduazione dell'indennità

Le parti concordano di adottare i criteri e i range di punteggio per la pesatura delle specifiche responsabilità che di seguito si riportano:

- diversificazione delle attività (punti da 1 a 5);
- rilevanza dell'attività ai fini delle decisioni assunte dai responsabili di settore (punti da 1 a 5);
- complessità dei procedimenti (punti da 1 a 5);

movimenti delle risorse in entrata e in uscita (punti da 1 a 5).

A seconda della ricorrenza nell'ambito delle funzioni e attività svolte dal soggetto incaricato delle suddette condizioni, il Responsabile di Area provvede all'attribuzione dei relativi punteggi e alla determinazione dei singoli importi da riconoscere a titolo di indennità, come segue:

- - punteggio da 1 a 5 (euro 1.000)
- - punteggio da 6 a 10 (euro 1.500)
- - punteggio da 11 a 15 (euro 2.000)
- - punteggio da 16 a 20 (euro 3.000).

Ai fini dell'erogazione dell'indennità, il personale incaricato deve avere avuto una presenza effettiva in servizio nell'anno di almeno 8 mesi al netto delle assenze, tranne se dovute a ferie, ad astensione obbligatoria per maternità, malattie professionali, infortuni sul lavoro, permessi per allattamento, permessi ex lege n.104/1992 e ad interdizione, o per gravi malattie che impongono terapie cicliche salvavita.

In caso di mancata prestazione lavorativa, con conseguente sospensione della retribuzione (es. aspettativa senza assegni, ecc.) ovvero in caso di assunzione o cessazione dal servizio avvenute nel corso dell'anno, si procederà, in ogni caso, a una erogazione dell'indennità rapportata in dodicesimi, in base ai periodi effettivamente lavorati.

L'indennità sarà proporzionalmente ridotta anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per malattia e congedo parentale (in questi due casi, si rinvia alle modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2008 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.), astensione facoltativa per maternità, per uno o più periodi, anche non continuativi nel corso dell'anno, che complessivamente superino i 30 giorni. In tal caso la decurtazione del compenso si applica in proporzione ai giorni di assenza, a decorrere dal trentunesimo giorno di assenza dal lavoro.

Non sono previsti riproporzionamenti del compenso in caso di assenza giustificata a titolo di ferie, astensione obbligatoria per maternità obbligatoria, permessi retribuiti, assemblea sindacale, permessi per allattamento, permessi ex lege n.104/1992.

Al personale part-time il compenso verrà corrisposto in base all'orario di lavoro svolto e sarà dunque matematicamente riproporzionato.

La liquidazione dell'indennità avviene da parte del Responsabile di Area mensilmente con conguaglio annuale per le eventuali riduzioni per periodi di assenza come specificati nei periodi precedenti.

Finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità

L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le parti concordano nel determinare in € 3.000,00 il budget destinato al finanziamento delle indennità di specifiche responsabilità per l'anno 2023.

Il fondo da destinare alla retribuzione delle specifiche responsabilità è determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata e prelevato dalle disponibilità delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la quantificazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto

Procedura per il conferimento degli incarichi

Ciascun Responsabile di Area entro il 31 dicembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, individua le "specifiche responsabilità" che possono comportare l'attribuzione dell'indennità, e il valore economico graduato secondo quanto sopra stabilito, nell'ambito delle risorse disponibili.

E' fatta salva la rideterminazione, all'atto della sottoscrizione del contratto decentrato, dell'indennità provvisoriamente assegnata.

Con provvedimento motivato il Responsabile di Area assegna gli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, conoscenze e capacità.

Il provvedimento indica, in modo tassativo le mansioni che si ricollegano all'incarico con indicazione dell'indennità attribuita sulla base della pesatura effettuata.

Durata dell'incarico

L'incarico di specifica responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno, salvo riconferma con provvedimento motivato.

L'incarico decade automaticamente anche in caso di mobilità interna. In tale ipotesi l'indennità è attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima della mobilità.

Revoca dell'incarico

Il Responsabile di Area può revocare, con provvedimento motivato insindacabile, l'incarico affidato:

- in caso di accertate inadempienze o risultati negativi del dipendente. È sempre assicurato il contraddittorio;
- nel caso in cui vengano meno le motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico;

a seguito di processi di riorganizzazione dell'Ente

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 11
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento comunale, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per gli incaricati EQ vi provvede il Segretario comunale.

CAPO VI – Perfomance e Premio individuale

Art. 12 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
   Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
   a) Una volta che il servizio personale ha comunicato il *budget* di settore, il Responsabile P.O. o EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
   b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
   c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
   d) Per i dipendenti a tempo parziale il premio collegato alla performance verrà riproporzionato alle ore effettivamente prestate in regime di part time
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL 2019-2021, vengono definite le seguenti disposizioni:
   - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
   - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari a 2 dipendenti del personale a tempo indeterminato, proporzionalmente ai mesi di servizio prestati che abbiano raggiunto almeno 88 punti su 90.
   - La quota massima di cui al presente articolo è attribuita a DUE unità di personale del complesso del personale dipendente dell'Ente. Tali unità di personale sono individuate attraverso i punteggi di valutazione della performance individuale conseguiti a fine anno ove raggiungano la valutazione massima. In ipotesi di *ex aequo* la maggiorazione verrà attribuita al personale più anziano in servizio.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Capo VII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
   a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022.
   b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O. in relazione al risultato conseguito risultante nella relativa scheda di valutazione.

Art. 14 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
   - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs.50/2016 e dell'art. 48 del D. Lgs. 36/2023;
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 15
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo annualmente sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

CAPO II
Performance organizzativa e individuale

Art. 16
Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)[1]

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
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

[1] b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza sulla base della metodologia di valutazione dell'ente.

Art. 17
Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)[2]

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 14, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per *almeno 90 giorni lavorativi effettivi*, nell'arco dell'anno solare.
5. Gli incentivi per la performance verranno proporzionalmente ridotti in caso prestazione lavorativa svolta per un numero di giorni lavorativi effettivi inferiori a 200 giorni. Ai soli fini del presente comma, nel calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

---

2 b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

Art. 18
Disposizioni finali

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

Data 28.12.2023

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente	OO.SS. CISL – FP
	R.S.U. Aziendale

DISCIPLINA ECONOMICA

- QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

Individuazione delle risorse decentrate

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione degli articoli 79 e 80 del CCNL del 16/11/2022, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito con determinazione dell'Area Amministrativa Economico Finanziaria n.328 del 19.12.2023.

Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2023 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;

c) Il presente fondo è stato determinato secondo le disposizioni impartite dal DM N. 34 del 30/04/2019, unitamente alle prescrizioni della circolare della Ragioneria Generale dello Stato Prot.n. 179877 del 01/09/2020 n. 12454 del 15.01.2021. Si è provveduto a quantificare il valore medio pro – capite riferito all'anno 2018, prendendo come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo per la contrattazione integrativa, sia a tempo indeterminato che determinato. La media del personale in servizio al 31 dicembre 2018, è stata confrontata con media del personale in servizio, rilevato sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale nel corso dell'anno 2023. A seguito del confronto il fondo non viene aumentato

La parte stabile disponibile è pari a Euro 12.794,93.

La quota rimanente di parte stabile è destinata a finanziare la parte variabile, con particolare riferimento alle indennità indicate nel presente contratto e alla performance, tenuto conto che la quota prevalente della parte variabile deve essere destinata alla performance.

La parte variabile soggetta al limite disponibile è pari a Euro 2.882,69., parte variabile non soggetta al limite pari ad € 14.353,48 sono previste, in particolare, le seguenti risorse variabili:

- Performance (Parte prevalente)
- Incentivi per le funzioni tecniche
- Indennità maneggio valori

- Produttività indennità condizioni di lavoro
- Indennità responsabilità di procedimento
- 1,20% monte salari 1997
- Indennità Ufficiale giudiziario attribuita al Messo notificatore

Le parti convengono di destinare il fondo, secondo il quadro di utilizzo sotto riportato:

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	43.960,33
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	1.215,92
Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali)	6.691,64
Indennità di comparto	4.887,37
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	12.794,93

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	31.165,40

RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)	
Produttività collettiva ed individuale	16.320,42
Performance individuale	-
Performance collettiva	-
Indennità specifiche responsabilità (ISR)	3.000,00
Indennità di maneggio valori	500,00
Indennità Ufficio anagrafe ed elettorale	
Indennitàcondizioni di lavoro attività a rischio attività disagiata	900,00
Indennità Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	600,00
Indennità servizio esterno PM	-
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Maggiorazione lavoro festivo infrasettimanale	-
Welfare integrativo	-
Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, IMU-TARI, ecc.)	9.844,98
Altri istituti variabili	-

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	31.165,40
TOTALE UTILIZZO FONDO	43.960,33
Residui	-

