

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL COMUNE DI ARDESIO PER IL PERIODO 2023-2025. ANNUALITA' ECONOMICA 2025.

La delegazione trattante, a seguito delle trattative svoltesi nelle riunioni della stessa appositamente convocate, ha raggiunto l'accordo per l'approvazione del presente Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigenziale per il personale dipendente per il periodo 2023-2025 annualità economica 2025.

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	DOTT. VITTORIO CARRARA
Componente	VISINI LIVIO
Componente	FRANCHINA MARIA ANGELA
Componente	ROSSI PAOLA

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP (VECCHI LAURA)
OO.SS. Territoriale	CISL FP (D'ANIELLO FABIO)
R.S.U.	MOGNETTI FRANCESCA

Facendo seguito alla autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale con atto n.80 del 05.11.2025, sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025 – economico 2025 del personale dipendente del Comune di Ardesio.

COMUNE DI ARDESIO
Provincia di Bergamo

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>3</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	4
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>4</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>4</i>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	6
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>6</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	9
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....</i>	<i>9</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	10
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	10
<i>Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 8 Reperibilità.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 9 Turnazioni.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 10 Lavoro straordinario e Banca delle ore</i>	<i>12</i>
<i>Art. 11 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 12 Servizio mensa e buono pasto</i>	<i>14</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	15
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	15
<i>Art. 13 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 14 Strumenti di premialità</i>	<i>15</i>
<i>Art. 15 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	<i>17</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	18
<i>Art. 16 Premi correlati alla performance.....</i>	<i>18</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	22
<i>Art. 17 Principi generali.....</i>	<i>22</i>
<i>Art. 18 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>22</i>
<i>Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>26</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	29
<i>Art. 20 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>29</i>
<i>Art. 21 Welfare integrativo.....</i>	<i>30</i>
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	30
CAPO I PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	30
<i>Art. 22 Incentivi personale educativo e scolastico.....</i>	<i>30</i>
CAPO II POLIZIA LOCALE	31
<i>Art. 23 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	<i>31</i>
<i>Art. 24 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>32</i>
<i>Art. 25 Indennità di servizio esterno.....</i>	<i>32</i>
<i>Art. 26 Indennità di funzione.....</i>	<i>33</i>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	34
<i>Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>34</i>
<i>Art. 28 Disposizioni finali.....</i>	<i>35</i>

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi attualmente vigente;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente vigente;
 - 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.

2. Esso avrà vigenza dal 01.01.2023 e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

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

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

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

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.
 - a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano annualmente ad € 2.350,00 per l'anno 2025 previa verifica di capienza delle risorse stabili del fondo, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto².

Nell'anno 2025 sono determinati i seguenti differenziali stipendiali: n.1(uno) dipendente nell'Area degli istruttori (ex categoria C) e 1 (uno) dell'Area elevate qualifiche.

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (PARERE ARAN CFL 224). Per i nuovi assunti è necessario aver maturato i tre anni di esperienza alla data di decorrenza della nuova progressione.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo

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

² I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

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

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	70	30	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	30		100
Funzionari E.Q.	70	30		100

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

A. Valutazione della performance del triennio precedente

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

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

Poiché la scheda di valutazione della performance individuale (scheda comportamento di max 80 punti) in vigore presso il Comune di Ardesio prevede un punteggio massimo di 80 punti, la valutazione della performance del triennio precedente va rapportata a 70 punti (esempio: 80 punti scheda individuale = 70 punti esempio 75 punti scheda individuale = $65,63 \quad 80:70=75:X$).

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo- ex categorie A- B-C-D (od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

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

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

C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

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

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

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

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

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

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

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

Capo II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

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

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

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei criteri approvati con il vigente Regolamento;
- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante,

2. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 e art. 45 del D.lgs 36/2023 (**incentivi funzioni tecniche**), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 100 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi, salvo diverse disposizioni normative intervenute successivamente alla sottoscrizione del presente contratto.

3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

3

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

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

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

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

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

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

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁴

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

⁴ n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

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

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato per massimo tre proroghe), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 8 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁵

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile/annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. L'indennità di reperibilità è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono corrisposte a consuntivo l'anno successivo.
6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

Art. 9 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)⁶

1. Il servizio di turnazione non è istituito.

⁵ i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

⁶ l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

Art. 10
Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

1. Le parti prendono atto che per gli anni 2023-24-25 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.733,00 come previsto dall'art. 14 Ccnl 01/04/1999 e s.m.i. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario;

- 2 Ai sensi dell'art. 38 c.7 del Ccnl 14/09/2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
- 3 Non è attivato per l'Ente l'istituto relativo alla Banca delle ore.
- 4 Le parti concordano che non si ravvisa la necessità di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- 5 Al finanziamento dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è destinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, un importo di € 300,00.
- 6 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

⁷ o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;

Art. 11
Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)⁸

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

1. In conformità all'art. 36 CCNL 2019/2021, compatibilmente con le esigenze di servizio rimesse alle valutazioni dei rispettivi Responsabili di Area, fatto salvo il rispetto degli orari di apertura al pubblico degli uffici comunali, è consentita una fascia di tolleranza nel lavoro giornaliero che consiste, senza bisogno di richiesta alcuna, nella possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale.
2. La fascia di tolleranza (**flessibilità**) dell'orario di lavoro giornaliero è pari ad un massimo di 1 ora giornaliera (massimo 1 ora in anticipo o massimo 1 ora in posticipo in entrata e in uscita).
3. Il debito orario derivante dall'utilizzo dell'istituto del comma 2 può essere recuperato nella medesima giornata lavorativa o nell'ambito dello stesso mese di maturazione in accordo con il Responsabile del Settore/Area.
4. Qualora il debito orario non venga recuperato entro il suddetto termine ultimo, si provvederà d'ufficio con l'applicazione, nell'ordine, dei seguenti istituti:
 - a. Banca ore (per ogni debito corrispondente ad una frazione di trenta minuti verrà applicata una riduzione della banca ore di 30 minuti)
 - b. Permessi art. 41 CCNL 2019/2021 (per ogni debito corrispondente ad una frazione 60 minuti verrà applicata una riduzione dal monte ore di 60 minuti)
 - c. Decurtazione della retribuzione pari ad un importo corrispondente al mancato recupero.
5. L'eventuale recupero della flessibilità oraria a credito, compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere effettuato nell'arco di una giornata lavorativa entro il limite massimo di un'ora giornaliera. Non è pertanto possibile effettuare il recupero cumulando minuti di flessibilità a credito oltre detto limite di un'ora giornaliera.
6. Il calcolo del credito orario verrà conteggiato a partire dal sesto minuto compreso eccedente l'orario ordinario.
7. Ad eventuali permessi o benefici di Legge, di qualsiasi specie e natura, non può essere sommata la flessibilità oraria.

⁸ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

Art. 12

Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)⁹

Con deliberazione di Giunta Comunale n.99 del 09.10.2024 il valore del buono pasto dei dipendenti è stato aumentato da € 6,20 a € 7,00 con decorrenza dal 1° novembre 2024.

Per questo ente non è prevista l'articolazione dell'orario in turni di lavoro.

⁹ aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 13
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 402 del 15/10/2025 ¹⁰. Le risorse disponibili per l'anno 2025, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro **82.393,30** (importo al netto di quanto destinato ai differenziali progressioni, differenziali B3-D3 e comparto).
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2025 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 14
Strumenti di premialità

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

¹⁰ La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

COMUNE DI ARDESIO
Provincia di Bergamo

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

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

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹¹

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2025, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 71 del 11/10/2025 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa,

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

quantificate in € **82.393,30** tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,¹² sono ripartite come di seguito specificato: (come da allegato prospetto ripartizione risorse per l'anno 2025 allegato al contratto come per gli anni successivi).

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 16

Premi correlati alla performance

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹³

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), dalle varie indennità definite negli articoli del presente contratto, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance. Per l'anno in corso tali risorse ammontano ad **euro 13.607,30**.
2. Di tale quota il **40%** è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente **60%** è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
3. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022. Per la dimostrazione del rispetto delle disposizioni di cui al citato articolo, si rinvia al prospetto di distribuzione delle risorse allegato al presente contratto.
4. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 comma 2 CCNL 16.11.2022 si conviene di assegnare alla performance individuale il 30% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
5. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione

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

¹³ 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;

COMUNE DI ARDESIO
Provincia di Bergamo

organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022.

6. Per l'anno 2025 ad una percentuale dell'8% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a **€ 136,07** euro ed individuale pari € 136,07 euro.
7. I dipendenti beneficiari della maggiorazione sono coloro che ottengono, in sede di valutazione della performance individuale, i maggiori differenziali di valutazione rispetto alla media dei punteggi di tutti i dipendenti.
8. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 7 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
 - b) superiore valutazione media del triennio
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente
9. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno 70 punti (si utilizza la scheda individuale di 80 punti).
10. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 e sottratte le relative somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance è pari ad euro **13.471,23**
11. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
Operatori	1
Operatori esperti	1,20
Istruttori	1,30
Funzionari	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
 - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
12. Alla performance organizzativa è destinato il 60% delle risorse di cui al presente articolo. La rimanente quota del 40% viene attribuita alla performance individuale attraverso le relative schede di valutazione. Il riparto di cui al presente comma è assicurato attraverso la diversa pesatura dei punteggi all'interno della scheda di valutazione.
13. Il salario di produttività è collegato al punteggio ottenuto sulla base del vigente sistema permanente di valutazione approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 37 del 14.05.2011.
14. Entro il mese di luglio dell'anno successivo, il budget di settore verrà quindi ripartito tra i dipendenti, procedendo alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto e in relazione al punteggio attribuito.
15. In riferimento alla liquidazione della performance organizzativa, una volta individuato il budget teorico di settore, si procede ad effettuare la media dei punteggi conseguiti nelle schede di valutazione degli obiettivi del piano performance dei dipendenti del settore stesso, considerando anche il punteggio del responsabile di settore, al fine di determinare la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi del settore.
16. Successivamente al budget teorico di settore viene applicata la percentuale come sopra determinata e si ottiene il budget da distribuire tra i vari dipendenti in base al punteggio delle schede di valutazione degli obiettivi del piano della performance (max 100 punti) e al parametro di riferimento di cui al comma 11 del presente articolo.
17. Le risorse non distribuite divengono economie che incrementano il fondo dell'anno successivo.
18. In riferimento alla liquidazione della performance individuale, una volta individuato il budget teorico di settore si effettua la media dei punteggi della scheda di valutazione individuale ed il risultato viene rapportato ad 80 (massimo punteggio scheda individuale) al fine di determinare il budget da distribuire tra i vari dipendenti in base al punteggio della scheda di valutazione individuale ed al parametro di riferimento di cui al comma 11 del presente articolo.
19. Le risorse non distribuite divengono economie che incrementano il fondo dell'anno successivo.
20. Al personale assunto a tempo determinato saranno corrisposti i premi correlati alla performance, in relazione al servizio prestato nell'anno, qualora il rapporto di lavoro preveda un periodo minimo anche frazionato di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.

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.

21. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti e della retribuzione di risultato delle E.Q., che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del d. lgs 50/2016 e art. 45 del D.lgs 36/202;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
 - incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.
- subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Performance individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>3.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 3.001,00</i>	<i>5.000,00</i>	<i>25%</i>
<i>Da 5.001,00</i>	<i>8.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Oltre</i>	<i>8.001,00</i>	<i>70%</i>

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

Le somme derivanti da queste riduzioni per la quota di retribuzione di risultato vengono distribuite alle E.Q. che non sono destinatarie di incentivi extra.

22. La somma destinata al finanziamento di progetti specifici di performance individuale, è pari ad euro 0,00.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 17

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei titolari di incarico di 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. *(materia demandata al regolamento di organizzazione)*
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance di cui all'art. 16.

Art. 18

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹⁴

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;

¹⁴ d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

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

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

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

3. La presente indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività nella misura determinata nei commi che seguono.

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

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene a consuntivo l'anno successivo, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dalla relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

Responsabile del Servizio certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività

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

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa),

attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

La presente indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

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

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene a consuntivo l'anno successivo, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze,
- - dalla relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

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

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, buoni e altri valori materializzati) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

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

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dalla relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

COMUNE DI ARDESIO
Provincia di Bergamo

-

La determinazione dell'importo medio mensile è effettuata sulla base della resa del conto annuale. L'indennità non compete per valori medi mensili maneggiati inferiori ad € 100,00.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 5 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 1,5
B	personale esposto a disagio		Da € 1 a € 5
C	personale con funzioni di agente contabile		
		media mensile dei valori maneggiati da € 0,01 a € 99,99:	€ 0,00 al giorno
		media mensile dei valori maneggiati da € 100,00 a € 399,99	€ 1,00 al giorno
		media mensile dei valori maneggiati da € 400,00 a € 999,99	€ 1,50 al giorno
		media mensile dei valori maneggiati da € 1.000,00 a € 1.999,99	€ 2,00 al giorno
		media mensile dei valori maneggiati da € 2.000,00 a € 4.999,99	€ 2,50 al giorno
		media mensile dei valori maneggiati oltre € 5.000,00	€ 3,00 al giorno

Gli addetti individuati sono quelli operanti nei seguenti servizi

Indennità tipo	addetti	Ind.tà /giorno
Disagio	Operai-tecnici-impiegati	€ 1,00
	Eventi eccezionali (operatori, tecnici e polizia locale)	€ 5,00
Rischio	Operatori	€ 1,50
	Servizio economato	

Maneggio valori	Servizio demografico e funghi	Commisurata all'importo maneggiato
	Servizio Polizia Locale, parchimetri etc	
	Servizio biblioteca e parchimetri e polizia locale etc	
	Università anziani	

13. In caso di compresenza di più fattispecie l'importo riconosciuto non può mai superare la somma giornaliera di € 5,00;

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

15. Le indennità condizioni di lavoro, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo.

17. Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale, l'indennità è rapportata alla percentuale di part time. Per il part time verticale vale il principio di carattere generale, per il quale l'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettiva esposizione alle condizioni di cui al comma 1.

18. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente articolo 16 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08

(risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 19 **Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹⁵

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione

¹⁵ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. 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;
 3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle figure professionali individuate, su proposta dei responsabili di settore. Nelle proposte dovranno essere dettagliatamente declinati i seguenti criteri:

Autonomia organizzativa	25 punti
Normativa articolata, complessa ed in costante evoluzione	25 punti
Rilevanza della mansione verso altri utenti (interni o esterni)	25 punti
Titolo di studio richiesto dalla normativa	5 punti
Esperienza conseguita	10 punti
Formazione necessaria	10 punti

4. La nomina potrà essere effettuata solo in presenza di almeno 3 dei criteri sopra elencati e previo raggiungimento di almeno 20 punti.

Area di attività	N. dipendenti
Settore Amministrativo	4
Settore Finanziario	2
Settore Tecnico	3

5. Al fine di omogeneizzare e verificare le proposte avanzate dai responsabili di settore, le stesse verranno analizzate dal Segretario Comunale in conferenza dei responsabili. Sulla base delle valutazioni espresse in quella sede, ciascun responsabile di settore predisporrà la pesatura del decreto di nomina
6. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene determinato in € **9.223,00**.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

somma a disposizione

somma dei punteggi delle specifiche responsabilità

punti attribuiti alla singola specifica responsabilità

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $A/B \cdot C$

7. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2016.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente articolo 16 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità per le medesime funzioni. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di

lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente a consuntivo.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 20

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁶

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 del D.lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - e. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

¹⁶ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
6. Per gli anni 2023-24-25 le risorse si quantificano nell'importo previsto nella deliberazione di costituzione della parte variabile del fondo per le risorse decentrate.

Art. 21

Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)¹⁷

1. Per l'anno 2025, in attesa del consolidamento del quadro normativo-giurisprudenziale non viene applicata la disposizione contrattuale sul welfare integrativo.
2. Il Comune di Ardesio considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

TITOLO VI

SEZIONI SPECIALI

CAPO I

Personale educativo e scolastico

Fattispecie non presente

Art. 22

Incentivi personale educativo e scolastico

(art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)¹⁸

1. Alle insegnanti della scuola materna comunale e alle educatrici di asilo nido e al restante personale scolastico e degli asili nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa di cui al precedente art. 20 (costituite con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett.

¹⁷ h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.

¹⁸ ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

c del CCNL, e destinate ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL) per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico (indicare i casi):

- realizzazione di centri estivi;
- realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
- realizzazione di dopo scuola;
- aggiornamento effettuato in giornate al di fuori del calendario scolastico;

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di cui al comma 1, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

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

CAPO II

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 23

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

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

- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

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

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 24

Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Laddove attivata i principi di applicazione della previdenza complementare per il personale di vigilanza dovranno essere definiti in apposito atto di natura negoziale.

Art. 25

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)¹⁹

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di Euro 1,00.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo l'anno successivo, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ²⁰, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.

¹⁹ e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

²⁰ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 26

Indennità di funzione

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di **FUNZIONE** unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'Ente.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Responsabile di Settore, secondo i medesimi criteri generali previsti dall'articolo 19 per l'attribuzione dell'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.
3. La corresponsione dell'indennità avviene a consuntivo nell'anno successivo ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art. 27

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)²¹

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

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

²¹ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

Art. 28
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.
3. Il definitivo adeguamento annuale del limite dato dall'accrescimento della dotazione organica ai sensi dell'art. 33 comma 2 del DL. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i da effettuarsi a consuntivo essendo una mera azione tecnica non necessita di stipulare un nuovo contratto integrativo.

Ardesio, 07 novembre 2025

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

Finalità del compenso 2025	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale. Art. 16 contratto decentrato	7%	5.388,49 €
Compenso per erogazione della performance organizzativa Art. 16 contratto decentrato	10%	8.082,74 €
Compenso per la maggiorazione della performance individuale Art. 16 c. 6	0%	136,07 €
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno Art.5	3%	2.350,00 €
Indennità di turno	0%	
Indennità di reperibilità. Art. 8	3%	2.604,00 €
Indennità per particolari condizioni di lavoro Art. 18	5%	4.273,00 €
Indennità per orario ordinario festivo, notturno e festivo-notturno. Art. 10	0%	300,00 €
Indennità per specifiche responsabilità Art. 19	11%	9.223,00 €
Indennità per il servizio esterno personale PL Art. 25	0%	36,00 €
Indennità di funzione personale PL Art. 26	0%	- €
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale	0%	- €
Indennità per il personale temporaneamente	0%	- €
Risorse destinate ai messi notificatori	0%	- €
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge Art. 20	61%	50.000,00 €
Progetti specifici finanziati Art.	0%	- €
Progetti per la Polizia Locale	0%	- €
TOTALE	100%	82393,30
Indennità di comparto		7.173,00 €
Progressioni orizzontali anni precedenti e differenziali B3-D3		39.800,00 €
TOTALE FONDO 2025		129366,3