

COMUNE DI CAPRESE MICHELANGELO

Provincia di Arezzo

Via Capoluogo, 87 – 52033 – Caprese Michelangelo (Ar)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Anno 2025

Il giorno 22.12.2025 alle ore 11:00 presso la sede degli uffici comunali del Comune di Caprese Michelangelo ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del CCDI del personale del Comune di Caprese Michelangelo per l'anno 2024 tra:

La Delegazione di parte pubblica composta:

dal Presidente _ Il Segretario

dalla Dott.ssa Meazzini Francesca e dal Sig. Landucci Luca;

e la Delegazione di parte sindacale:

Le Strutture Territoriali:

CGIL FP – Marsiglietti Katia

Gasparini Lucia

Segretaria della Commissione Dott.ssa Meazzini Francesca, Responsabile del Servizio Finanziario/Personale.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Caprese Michelangelo relativo all'anno 2025.

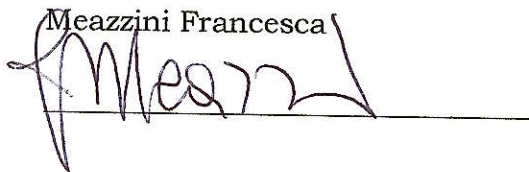
Si precisa che rispetto all'ipotesi di contratto, sottoscritta in data 05.11.2025, è stato rimosso l'articolo relativo all'erogazione dei buoni pasto; sul punto, infatti, l'organo esecutivo del Comune di Caprese Michelangelo ha richiesto il rinvio per verificare le modalità di fornitura.

Delegazione di parte pubblica

Delegazione di parte sindacale

Il Presidente

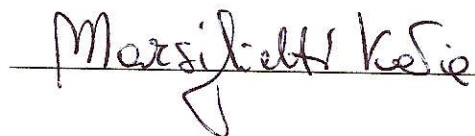
Meazzini Francesca



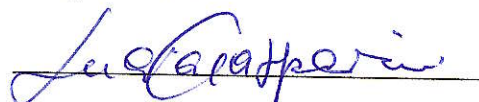
Landucci Luca



Marsiglietti Katia



Gasparini Lucia



IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2023-2025

E CRITERI DI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025

INDICE

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Decorrenza, efficacia e revisione

Art. 4 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Art. 5 - Criteri generali per l'incentivazione della performance

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale

Art. 7 - Criteri e procedure per le progressioni orizzontali all'interno delle aree
(Art. 14 CCNL 16/11/2022)

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 10 Criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 11 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 13 – Reperibilità

Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 15 – Periodicità erogazione indennità accessorie

Art. 16 – Revisione Indennità

Art. 17 – Le attività di formazione

Art. 18 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025

Art. 19 – Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 20 – Clausola di rinvio

Art. 21 – Norme finali



Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Caprese Michelangelo con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 3

Decorrenza, efficacia e revisione

1. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025 e, per quanto concerne i criteri di utilizzo del fondo, il solo anno 2025. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto stesso.

2. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo di cui al successivo art. 4.

4. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per l'interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

Art. 4

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate



1. La parte stabile del fondo, costituita ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, è destinata a finanziare, ai sensi dell'art. 80, comma 1 del citato CCNL, in via prioritaria i seguenti istituti economici stabili:

a) differenziali stipendiali;

b) indennità di comparto;

c) quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

d) indennità ex VIII livelli;

2. Le parti definiscono i criteri di ripartizione delle restanti somme, sia stabili che variabili, annualmente disponibili, tra gli istituti di cui al comma 2 del richiamato art. 80, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

6. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri generali per l'incentivazione della performance

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati in base al sistema di valutazione dell'ente. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 16/11/2022



avviene nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui si è dotato l'Ente, ed è correlato agli effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e al raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa.

2. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, vengono destinate in sede di contrattazione decentrata, le risorse per l'incentivazione della performance del personale dipendente.

3. Destinatari dei premi connessi alla performance sono sia i dipendenti a tempo indeterminato che i dipendenti a tempo determinato.

4. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, è attribuita, secondo i criteri di cui al presente articolo, una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite dei premi individuali, ai dipendenti individuati ai sensi del successivo comma 2.

2. A livello complessivo di Ente la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita:

a) ad un numero di dipendenti non superiore al 10% del personale valutato positivamente ai fini della performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore se le prime due cifre decimali sono superiori a 49;

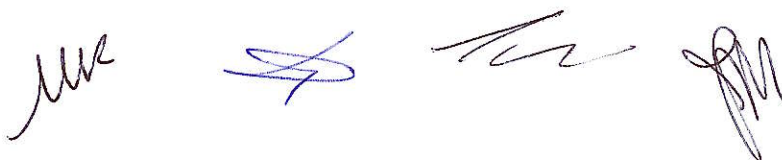
b) ai dipendenti che conseguono una valutazione superiore o uguale a 40 ai sensi del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore presso l'ente secondo l'ordine decrescente dei punteggi;

3. in caso di parità di punteggio si tiene conto:

a) del punteggio ottenuto con riferimento al criterio delle "Competenze professionali e comportamenti organizzativi" del sistema di misurazione e valutazione della performance;

b) particolari criticità intervenute nell'anno in esame e risolte favorevolmente dal dipendente;

c) in caso di ulteriore parità si tiene conto dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente;



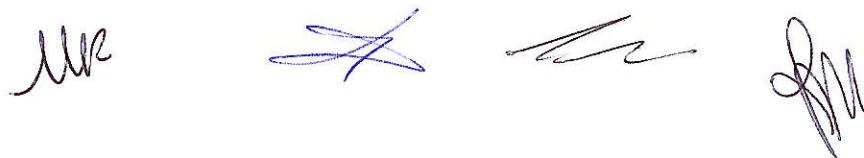
d) ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base dell'anzianità di servizio.

Art. 7

Criteri e procedure per le progressioni orizzontali all'interno delle aree

(Art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (alla luce delle risorse concretamente destinate all'implementazione di tale istituto nell'annualità di riferimento), intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni di ciascuna Area contrattuale, che non potrà comunque essere superiore al 50% con arrotondamento per difetto.
2. Le progressioni economiche possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile che le finanzia permanentemente. La loro decorrenza non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
3. Il numero delle progressioni economiche all'interno delle aree per ciascun anno, in correlazione con la quota di fondo destinata a tale istituto è definito, per l'anno 2025, dall'art. 18 e, per i successivi anni, nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo.
4. Le parti convengono programmaticamente che, nel corso del biennio, le nuove progressioni economiche siano distribuite con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale, anche tenendo conto delle progressioni verticali programmate.
5. Le parti definiscono di seguito i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021, nel rispetto dell'art. 14 del citato CCNL.
6. L'assegnazione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedura selettiva come specificato dal richiamato art. 14;
7. Possono partecipare alla procedura i dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione economica e ancora in servizio alla data di indizione della procedura di progressione economica all'interno delle aree, che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Nel calcolo del periodo si computa anche l'anzianità di servizio acquisita nella stessa area, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, presso altre amministrazioni di comparti diversi; le frazioni di mese saranno valutate solo se superiori o uguali a 15 giorni.



8. E' inoltre condizione necessaria per partecipare alla selezione l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

9. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Servizio del Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per un periodo di tempo non inferiore a n. 10 giorni e non superiore a n. 30 giorni; i dipendenti interessati devono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati alla data della presentazione della domanda.

10. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 i criteri di valutazione avranno la seguente pesatura nell'ambito della valutazione complessiva:

a)	Performance individuale del biennio precedente	56%
b)	Esperienza professionale	40%
c)	Capacità culturali e Professionali	4%

I criteri indicati nella tabella sono così declinati:

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

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio (voto massimo l'attribuzione di un punteggio massimo potenziale di n. 56 punti derivante dall'applicazione di n. 2 punti per ogni punteggio superiore a 72/100 (es. media dei voti del triennio pari a voto 98 = punteggio di 52/56 (2 punti x 26);

- ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Ai sensi del CCNL 2019-2021 per "esperienza professionale" si intende quella



maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 8 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita o, in subordine, dalla data di assunzione o dalla decorrenza della modifica del profilo professionale. Il numero massimo degli anni cui attribuire 8 punti è di 5 per un massimo di 40 punti (che corrisponde al 40% del punteggio totale);

- CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, attestazioni e abilitazioni conseguite a seguito della frequenza a corsi di formazione terminati con valutazione positiva, per un punteggio massimo di 4 punti.

Possono essere valutati solo i titoli superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

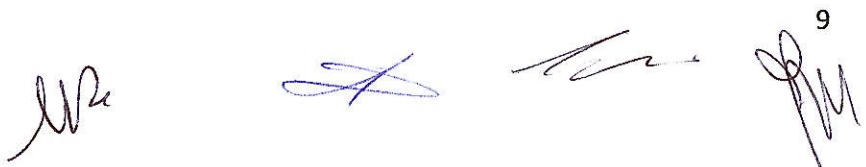
Possono essere valutati titoli acquisiti dal personale all'esito di percorsi formativi e/o di aggiornamento per i quali sia stato rilasciato un attestato conseguito a seguito di procedura valutativa (esame finale).

11. Al dipendente che non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio progressivamente aggiuntivo come riportato nella tabella sottostante. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo:

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI PUNTEGGIO AGGIUNTIVO	PUNTEGGIO AGGIUNTIVO
Alcun differenziale stipendiale o progressione economica da almeno 6 anni	1%
Alcun differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 e meno di 10 anni	2%
Alcun differenziale stipendiale o progressione economica da più di 10 anni	3%

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

9



- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- al dipendente più anziano di età.

13. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale.

14. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva.

15. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita l'indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione che svolgono attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

4. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività come attestate dal responsabile del Servizio di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

5. Gli importi dell'indennità condizioni lavoro di cui ai commi 5 e 6 si applicano dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto;

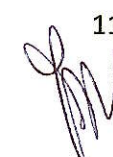
2. PESATURA DEL RISCHIO IN BASE ALL'INDICE DI RISCHIO	PUNTEGGIO
--	-----------

				ATTRIBUITO (A)
<i>Nessuno</i>	Medio	Alto	Molto Alto	
0	2	4	5	

PESATURA DEL MANEGGIO VALORI IN BASE ALL'INCARICO FINANZIARIO CONTABILE				PUNTEGGIO ATTRIBUITO (B)
<i>Nessun maneggio</i>	Riscuotitori speciali, servizi cassa	Agenti contabili	Economo	
0	2	3	5	

PESATURA DEL DISAGIO IN BASE ALLA DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (C)
--	--------------------------



<i>Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza, anche problematica e/o in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (almeno 3 ore al giorno)</i>	<i>Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in giorni festivi</i>	<i>Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi no cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio</i>	
2	4	5	

Indice Ente	Punteggio attribuito (D)
-------------	--------------------------

Enti fino a 20000 abitanti	Enti da 2001 abitanti fino a 30000 abitanti	Enti da 30001 abitanti ed oltre	
1	2	3	

TOTALE A + B + C + D=

Criteri per il calcolo dell'indennità giornaliera condizioni di lavoro:

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'Ente.

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità giornaliera.

Peso delle 3 causali + indice Ente	Fascia indennità
1 - 3	€ 1,00
4 - 6	€ 3,00
7 - 8	€ 4,5
9	€ 6,00
10	€ 9,00
11	€ 11,00
12	€ 13,00
13	€ 15,00

Rilevano ai fini del riconoscimento della suddetta indennità condizioni di lavoro, le prestazioni di lavoro effettuate nei seguenti servizi e per i corrispondenti rischi/disagi/maneggio valori:

	Risc hio	Disagio	Mane ggio Valori	Punte ggio totale max
Servizio Manutenzi	Alto	Improgramm abilità dell'orario di servizio,	Nessuno	5



oni		<i> reconducibile a prestazioni lavorative di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in giorni festivi </i>		
Servizio scolastico	Nessu no	<i> Disagio connesso allo stress relazionale reconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza, anche problematica e/o in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (almeno 3 ore al giorno) </i>	Nessuno	3
Anagrafe/ U.R.P.	Nessu no	<i> Disagio connesso allo stress relazionale reconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza, anche problematica e/o in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (almeno 3 ore al giorno) </i>	Nessuno	3
Tributi	Nessu no	<i> Disagio connesso allo stress relazionale reconducibile alle prestazioni </i>	Nessuno	3

		<i>che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza, anche problematica e/o in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (almeno 3 ore al giorno)</i>		
Servizio Economato	Nessuno	Nessuno	Economo	6
Agente Contabile	Nessuno	Nessuno	Agente Contabile	4
Messo comunale	Medio	<i>Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza, anche problematica e/o in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (almeno 3 ore al giorno)</i>	Nessuno	5
Urbanistica	Nessuno	<i>Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza, anche problematica e/o in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza</i>	Nessuno	3

		della lingua italiana (almeno 3 ore al giorno)		
--	--	---	--	--

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, erogabili anche mensilmente, viene attribuito, nei limiti delle risorse di parte stabile a tal fine espressamente destinate in sede di contrattazione decentrata, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022 e seguenti, secondo i criteri e modalità di seguito indicati.
2. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
3. In relazione a quanto riportato nell'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi "deve Necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".
4. Gli affidamenti di incarico di cui al presente articolo hanno come presupposto una puntuale analisi valutativa dell'assetto organizzativo del servizio operata dai rispettivi responsabili dei servizi da formalizzare tramite determinazione del responsabile dalla quale risultino individuate le responsabilità dei propri uffici da attribuire al personale opportunamente individuato;
5. Il riconoscimento dell'indennità di specifica responsabilità avviene in presenza di almeno una delle seguenti tipologie:
 - 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 ss.mm.ii - 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; nonché di responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...);
- h) responsabile di procedimento a rilevanza esterna con delega all'adozione del provvedimento finale;
- i) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- j) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- k) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
- m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione della disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
- n) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- o) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;



- p) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- q) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- r) responsabilità di elaborazione di pareri, relazioni, rapporti, etc., su cui si fondano atti decisionali esterni;

6. La pesatura e il corrispondente valore economico dell'indennità per le tipologie di cui al comma 5, deve essere graduata in base alla complessità dell'incarico e all'area contrattuale di appartenenza del dipendente.

7. 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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 10 giorni) e vengono erogate mensilmente.

8. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

9. Il compenso per specifiche responsabilità remunera incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria contrattuale;

10. In sede di verifica periodica delle risorse disponibili la individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

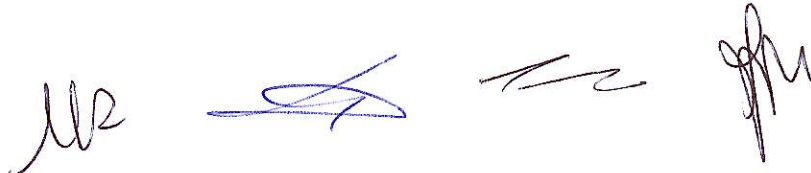
Art. 10

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016. Le parti si danno reciprocamente atto che, fino all'approvazione di una nuova disciplina coerente con il nuovo D.Lgs. 36/2023, continuano ad essere corrisposti gli incentivi per le funzioni tecniche come stabilito nel relativo Regolamento adottato con Deliberazione di G.C. n. 42 del 29.05.2007 e modifiche adottate con Deliberazione di G.M n. 35 del 10.05.2011, n. 41 del 17.07.2012, n. 21 del 21.02.2013 e n. 36 del 09.06.2016;

 18

c) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto sarà stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

Le parti danno atto che deve essere adeguato il Regolamento sugli incentivi funzioni tecniche attualmente in essere con il nuovo disposto normativo dettato dal dlgs 36/2023.

d) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

e) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

f) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

g) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente (Deliberazione G.M. n. 44 del 21.05.2019). Le parti danno atto che è stato adeguato il Regolamento sugli incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI con Deliberazione di Giunta n. 46 del 12.08.2025.

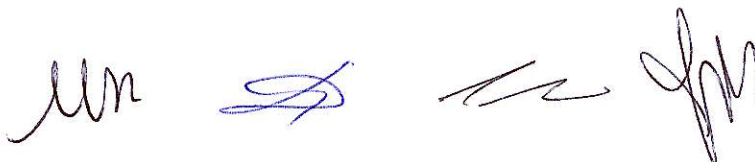
h) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato.

Art. 11



**Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato
dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, come da Regolamento approvato con Deliberazione G.M. n. 65 del 20.06.2023.

Art. 12

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in considerazione degli accordi complessivamente raggiunti, viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

2. L'utilizzo di tali somme ed il complessivo accordo risulta dall' "allegato A Dati economici contrattazione 2025".

Art. 13

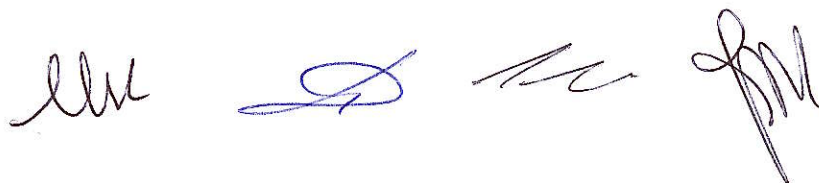
**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei
titolari di incarichi di EQ**

(art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota massima corrispondente al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. In relazione a quanto stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, la percentuale di cui al presente comma 1 non può essere inferiore al 15%.

3. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO;



4. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;

d. alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo).

Art. 14

Reperibilità

1. *L'art. 24, commi 1 e 4, del CCNL 2016-2018, stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità, per il quale è stabilito un compenso di Euro 65 mensili;*

2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019- 2021.

3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

7. Si stabilisce un'indennità a titolo di reperibilità da corrispondere ai dipendenti interessati per i mesi di dicembre, gennaio, febbraio e marzo, considerando che nel



nostro territorio tale eventualità si manifesta per urgenze legate alle condizioni invernali avverse.

Art. 15

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, il quale è disciplinato nell'Appendice al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di questo Ente, alla cui disciplina dettagliata si rinvia, approvata con Deliberazione G.M. n. 95 del 27.10.2023.
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata posticipata di 90 minuti rispetto a quella ordinaria;
3. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022, si fa presente che l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Settore;
4. Su richiesta del dipendente, la Giunta comunale può autorizzare, con adeguata motivazione, una maggiore flessibilità in entrata e in uscita, in relazione al disposto dell'art. 36, comma 4 del CCNL 16/11/2022, al fine di favorire particolari situazioni personali, sociali o familiari.

Art. 16

Periodicità erogazione indennità accessorie

1. Le indennità accessorie disciplinate dal presente contratto sono di norma liquidate, previa attestazione del responsabile del servizio competente, entro i due mesi successivi al trimestre di riferimento delle prestazioni resa dal dipendente.

Art. 17

Revisione Indennità

1. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili tutte le indennità disciplinate dal presente contratto potranno essere soggette a revisione ed integrazione concordate tra le parti.

Articolo 18



Criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato, per l'anno 2024, in € 60.824,14 così suddiviso:

- a) RISORSE STABILI art. 79 c.1 CCNL 16/11/2022 € 62082,80;
- b) RISORSE VARIABILI art. 79 c. 2, 3 e 5 CCNL 16/11/2022 € 12.317,81.
- c) Riduzione per superamento del limite 2016: -17.349,63.

2. La composizione analitica del fondo in parola è riportata nell'allegato "A" al presente accordo.

3. Relativamente all'utilizzo delle risorse ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 16/11/2022 per l'anno 2025 le parti prendono atto della ripartizione del fondo con riferimento alle voci di spesa di natura fissa e continuativa, quantificate in previsione dal Servizio del Personale, disciplinate dal CCNL, dal contratto decentrato di ente e connesse al modello organizzativo dell'ente, a valere sulle risorse del fondo di natura stabile , come di seguito indicato:

**FONDO INCENTIVANTE ANNO 2025
VOCI DI SPESA**

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	57.050
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	18.870
Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali)	1.500
Indennità di comparto	5.252
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI **25.622**

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE **31.428**

RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)	
Produttività collettiva	6.600
Performance individuale	-
Performance collettiva	-
Indennità specifiche responsabilità (ISR)	5.200
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	-
Indennità condizioni lavoro	8.604
Indennità servizio esterno PM	
Indennità di reperibilità	780
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Maggiorazione lavoro festivo infrasettimanale	-
Welfare integrativo	-
Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, IMU-TARI, ecc.)	7.500
Altri istituti variabili	6.500

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI **35.184**

TOTALE UTILIZZO FONDO **60.806**

Residui **-3.756**

3. Le parti stabiliscono di destinare alle progressioni economiche per l'anno 2025, nel rispetto della quota limitata di cui al comma 1 dell'art. 7, una parte delle risorse di parte stabile che residua dopo la copertura delle destinazioni

di spesa di natura fissa e continuativa, corrispondente all'importo di € 1500,00.

5. Le risorse di parte stabile che residuano e le risorse di parte variabile del fondo sono destinate al finanziamento della produttività nel rispetto degli artt. 5 e 6 e nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente.

Art. 19

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

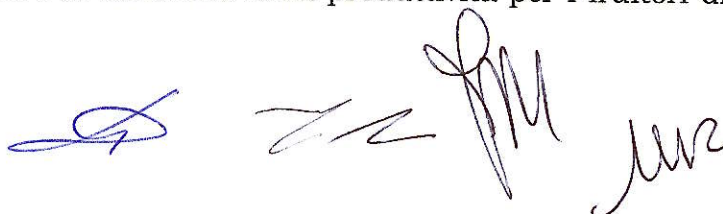
1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 20

Clausola di rinvio

Le parti, ritenendo prioritario concludere in tempi brevi la presente fase negoziale, si impegnano ad affrontare, in sede di trattativa decentrata del prossimo anno, i seguenti aspetti:

- stabilire una correlazione tra gli incentivi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale od attività specifiche finanziate dall'Ente (come ad esempio: incentivi funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. 50/2016 e art. 45 del D. Lgs. 36/2023, compensi per recupero evasione ICI art. 59 c. 1 l. p del D. Lgs. n. 446/97 o IMU-TARI art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018, compensi ISTAT per rilevazioni statistiche e censimento) ed il compenso per produttività. In tal senso, con modalità progressive che operano oltre un determinato valore, le parti riconoscono l'opportunità di valutare, come detto senza effetti di rilevante penalizzazione, misure di riduzione della produttività per i fruitori di risorse



che si aggiungono, in modo significativo, alla quota di salario accessorio (inteso in senso lato) spettante alla generalità dei dipendenti;

Art. 21

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

