

COMUNE DI RIPALTA CREMASCA

PROVINCIA DI CREMONA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Validità giuridica triennio 2023-2025

Validità economica annualità 2025

Sommario

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE.....	7
PARTE NORMATIVA	8
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	8
ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA.....	8
ART. 2 –TEMPI E MODALITA’ DI VERIFICA DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO.....	8
CAPO II – LE RELAZIONI SINDACALI	9
ART. 3 – MODELLI RELAZIONALI.....	9
ART. 4 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	9
CAPO III - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI	10
ART. 5 - ASSEMBLEE SINDACALI.....	10
ART. 6 - DIRITTO DI AFFISSIONE E AGIBILITA’ SINDACALI	10
CAPO IV – ISTITUTI ATTINENTI L’ARTICOLAZIONE ORARIA LAVORATIVA.....	11
ART. 7 – FLESSIBILITA’ E ORARIO MULTIPERIODALE	11
ART. 8 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	11
ART. 9 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE	11
ART. 10 – TURNI.....	12
ART. 11 – REPERIBILITA’.....	12
ART. 12 – PERMESSI ASSENZE E CONGEDI.....	12
ART. 13 – FERIE E FESTIVITA’	13
Art. 38 del CCNL 16.11.2022	13
1. La disciplina inerente le ferie e festività è contenuta nel titolo IV, capo III, del CCNL 16.11.2022.....	13
2. La fruizione delle ferie è prevista ad ora secondo i seguenti monte orari annuali:	13
a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all’art. 38, comma 2;	13
b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all’art. 38, comma 3;	13
c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all’art. 38, comma 4;	13
d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all’art. 38, comma 4;	13
3. In caso di rapporto a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa;.....	13
4. Qualora le ferie siano fruiti per l’intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all’orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata;.....	13
5. La festività del Santo patrono è riconosciuta in aggiunta alle ferie maturate nella misura di sei ore/anno in caso di rapporto a tempo pieno; in caso di rapporto a tempo parziale le ore per Santo patrono devono essere riproporzionate alla percentuale di art-time.	13
CAPO V – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	13
ART. 14 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	13

CAPO VI – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO	14
ART. 15 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	14
ART. 16 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI.....	15
ART. 17 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	15
ART. 18 – PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	16
ART. 19 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	17
ART. 20 –PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	17
CAPO IX – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI.....	18
Art. 21 PRINCIPI GENERALI.....	18
ART. 22 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO.....	18
ART. 23 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'	20
ART. 24 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	22
ART. 25 - INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	22
CAPO X – PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	23
ART. 26 – INCENTIVI PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	23
CAPO XI –CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	23
ART. 27 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	23
CAPO XII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI EQ.....	24
ART. 28 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEGLI INCARICATI DI EQ. CONFERIMENTO INCARICHI.....	24
ART 29 – CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI DI CUI ALL'ART. 20 lettera h) DEL CCNL 16.11.2022 PER I TITOLARI DI INCARICO DI EQ.....	25
CAPO XIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO	25
ART. 30 – IL “WELFARE INTEGRATIVO”	25
CAPO XIV – DISCIPLINE PARTICOLARI.....	26
ART. 31 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	26
ART. 32 - PARI OPPORTUNITA'	26
ART. 33 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO	27
ART. 34 – DISCIPLINA DELLA TRASFERITA.....	27
ART. 35 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	27
PARTE ECONOMICA.....	29
CAPO XV- RISORSE DECENTRATE ANNO 2025.....	29
ART. 36 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	29

ART. 37 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	29
ART. 38 – INDENNITA’ CONDIZIONI DI LAVORO	30
ART. 39 – INDENNITA’ DI REPERIBILITA’	30
ART. 40 – INDENNITA’ PER SPECIFICHE RESPONSABILITA’	31
ART. 41 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI.....	31
ART. 42 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	32
ART. 43 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	32

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2023/2025 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
ATTUATIVO DEL CCNL 16.11.2022 (validità 2019/21)

E
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER
L'ANNO 2025

In data **11.12.2025**, alle ore **12,00**, tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Marano Dott.ssa Angelina, Segretario Comunale (Presidente);
- Granata Dott. Mauro, Responsabile Area Amministrativa (componente delegazione trattante di parte datoriale);
- Cristiani Marina, Responsabile Area Finanziaria (componente delegazione trattante di parte datoriale);

e

la delegazione di parte sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Cervi Gianpietro
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - C.G.I.L. F.P. CREMONA: Leoni Cesare
 - C.I.S.L. F.P. – ASSE DEL PO: Dusi Roberto
 - U.I.L. F.P.L. CREMONA Miccicchè Rosario

si conviene e si stipula quanto segue:

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDI 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 recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, ed in particolare dall’art. 40;
- vigente Regolamento dell’Ente sull’ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

PARTE NORMATIVA

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ripalta Cremasca, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, anche comandato da altre amministrazioni presso questo ente.
2. Lo stesso avrà giuridicamente durata triennale, a partire dall'anno 2023 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCNL successivo del comparto "Funzioni locali", mentre per quanto riguarda i criteri di ripartizione delle risorse e le diverse modalità del loro utilizzo sono negoziati per l'anno 2023 e saranno in futuro trattati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

ART. 2 –TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri periodici di verifica, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

CAPO II – LE RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 – MODELLI RELAZIONALI

1. I modelli relazionali sono quelli disposti dal Titolo II del CCNL 21 maggio 2018 al quale si fa rinvio per quanto non specificato nel presente articolo. Costituiscono strumenti per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e delegazione sindacale al fine di raggiungere il comune obiettivo di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Si suddividono in:

1) **PARTECIPAZIONE**, articolata in:

- a. **Informazione (articolo 4 CCNL 16.11.2022):** costituisce il presupposto per l'attivazione del confronto e della contrattazione. Consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 16.11.2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire di procedere secondo la disciplina contrattuale.

Fatto salvi i tempi previsti dalle leggi, le informazioni inerenti a materie soggetto di confronto dovranno essere inviate almeno 20 giorni prima dall'approvazione degli atti relativi; le informazioni su materie oggetto di contrattazione integrativa dovranno essere inviate almeno 20 giorni dalla seduta della delegazione trattante ovvero contestualmente alla convocazione della stessa.

- b. **Confronto (articolo 5 CCNL 16.11.2022):** si attua solo sulle materie previste dall'art. 5, comma 3, del CCNL 16.11.2022 su richiesta dei soggetti sindacali, entro 5 giorni dall'informazione, o su proposta dell'ente con l'invio dell'informazione. Non può superare 30 giorni e al termine è redatta sintesi dei lavori e delle posizioni. Consente a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 16.11.2022, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare sulle materie rimesse a tale livello di relazione.

- 2) **CONTRATTAZIONE**: si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dagli articoli 7 e 8 del CCNL 16.11.2022, secondo quanto stabilito nel successivo articolo 4.

ART. 4 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale.
2. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa. A tale scopo ed in applicazione dell'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017, le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali che siano dipendenti dell'amministrazione stessa e le eventuali successive

modifiche.

4. Della riunione di contrattazione non vi è obbligo di redigere verbale. Solo in caso di “Confronto” o di stipula di accordi negoziali, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Durante gli incontri è consentito l’eventuale uso di un unico sistema di registrazione, predisposto dall’Amministrazione, che è utilizzato previa comunicazione ai presenti. Le registrazioni costituiscono prova documentale dell’intero svolgimento delle sedute non riprodotte in forma dattiloscritta. Esse sono archiviate e conservate per un periodo di 3 anni a cura dell’Ufficio Relazioni Sindacali individuato dall’Amministrazione e ne è ammessa l’audizione, a richiesta, ai membri delle delegazioni trattanti.

CAPO III - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

ART. 5 - ASSEMBLEE SINDACALI

1. Il diritto di assemblea si esercita nei modi previsti dall’art. 4 CCNQ 4 dicembre 2017. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite (art. 10 CCNL 16.11.2022), senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, l'ordine del giorno, la sede e l'orario sono comunicate all'amministrazione comunale con tre giorni lavorativi di preavviso prima della data individuata.
3. La RSU e/o le OO.SS. trasmettono all'amministrazione comunale l'elenco dei dipendenti partecipanti. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con i dirigenti/responsabili dei settori/servizi interessati.
6. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.
7. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo è applicata la disciplina dell’art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017.

ART. 6 - DIRITTO DI AFFISSIONE E AGIBILITA' SINDACALI

1. Il diritto di affissione è garantito ai soggetti sindacali individuati dall’art. 3, comma 2, lettere da b) ad e) del CCNQ 4 dicembre 2017 e alla RSU, secondo la disciplina dell’art. 5 del medesimo CCNQ.
2. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all’art. 7, comma 2, CCNL 16.11.2022;
3. Le Rsu e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4.12.2017.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'amministrazione comunale, l'utilizzo

dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso. Qualora non pervengano le attestazioni di effettivo utilizzo entro il giorno successivo alla fruizione, i permessi non potranno essere autorizzati come tali e le ore fruite verranno decurtate al dipendente interessato. Ciò al fine di corrispondere agli obblighi datoriali di registrazione dei permessi sindacali utilizzati nel portale istituzionale nazionale GEDAP.

5. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il loro responsabile e la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
6. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il Ccnl.

CAPO IV – ISTITUTI ATTINENTI L'ARTICOLAZIONE ORARIA LAVORATIVA

art. 7, comma 4, lett. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), ac) CCNL 16.11.2022

ART. 7 – FLESSIBILITA' E ORARIO MULTIPERIODALE

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita:
 - a. la flessibilità oraria in entrata ed in uscita è garantita a tutti quei dipendenti che non lavorano in turno o per fasce di servizio "fisse" non modificabili, nel limite massimo di trenta minuti giornalieri pre e post orario; l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato *nell'ambito del mese* di maturazione dello stesso

ART. 8 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti dalla categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. 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 ed esaminate senza limiti temporali.

ART. 9 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2022, è pari a **50**.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile di Servizio, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4

del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

3. Nel caso siano introitate nel bilancio dell'Ente risorse economiche derivanti da iniziative organizzate da privati, ai sensi del D.L. 50/2017, e destinate al finanziamento di prestazioni straordinarie effettuate dagli operatori di Polizia Locale, sarà applicato l'art. 56 - ter del CCNL del 21/05/2018.
4. Su specifica richiesta del singolo dipendente, il lavoro straordinario prestato, ad esclusione di quello riferito al precedente 3° comma, potrà essere recuperato, anche parzialmente, d'intesa con il Dirigente/Responsabile e nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti **entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione**; il recupero potrà essere richiesto ad ore e, se richiesto per l'intera giornata, il recupero sarà conteggiato per il totale delle ore di lavoro previste per quella giornata, fino ad un massimo di giorni tre consecutivi all'interno della settimana;
5. Le ore confluite nella banca delle ore che non vengono richieste dai dipendenti a riposo compensativo entro il termine indicato al precedente 4° comma vengono azzerate.

ART. 10 – TURNI

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è pari a un mese minimo di durata.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Per il personale che svolge attività lavorativa in turno nei giorni festivi infrasettimanali è prevista la possibilità del recupero compensativo anziché del pagamento della maggiorazione oraria di cui all'art. 30 comma 5 lettera d) del CCNL 16.11.2022; anche in caso di fruizione del riposo compensativo l'onere relativo alla relativa indennità di turno è computata figurativamente al Fondo Risorse Decentrate.
4. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 16.11.2022, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari attestate dal Medico Competente:
 - a. Particolari patologie certificate a carico del dipendente.
 - b. Temporanee non idoneità.

ART. 11 – REPERIBILITA'

1. L'amministrazione comunale può istituire un servizio di reperibilità in caso di necessità di erogare i servizi comunali al di fuori dei normali orari.
2. In situazioni di emergenza climatica e/o ambientale, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 8 volte, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
3. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, effettuati per un periodo oltre i 6 mesi all'anno, l'indennità di reperibilità viene incrementata a € 12,00 (da € 10,33 fino ad un massimo di € 13,00) per ogni 12 ore al giorno.

ART. 12 – PERMESSI ASSENZE E CONGEDI

1. La disciplina inerente i permessi, le assenze ed i congedi è contenuta nel titolo IV, capo IV, del CCNL 16.11.2022. Trattandosi di disposizioni che incidono sul rapporto di lavoro, si concorda sulla necessità che il personale sia puntualmente informato, attraverso circolari dispositive dedicate, previa “informazione e confronto” con la delegazione sindacale, con l’obiettivo di garantire un’uniforme applicazione delle norme contrattuali in vigore.

ART. 13 – FERIE E FESTIVITA’
Art. 38 del CCNL 16.11.2022

1. La disciplina inerente le ferie e festività è contenuta nel titolo IV, capo III, del CCNL 16.11.2022.
2. La fruizione delle ferie è prevista ad ora secondo i seguenti monte orari annuali:
 - a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all’art. 38, comma 2;
 - b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all’art. 38, comma 3;
 - c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all’art. 38, comma 4;
 - d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all’art. 38, comma 4;
3. In caso di rapporto a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa;
4. Qualora le ferie siano fruita per l’intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all’orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata;
5. La festività del Santo patrono è riconosciuta in aggiunta alle ferie maturate nella misura di sei ore/anno in caso di rapporto a tempo pieno; in caso di rapporto a tempo parziale le ore per Santo patrono devono essere riproporzionate alla percentuale di part-time.

CAPO V – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART. 14 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. L’Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l’aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto del presente CDI e della vigente normativa che regola la materia.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all’1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l’importo destinato alla formazione e all’aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. L’amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di

organismo paritetico di cui all'art. 6 CCNL 16.11.2022, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma e con l'art. 55 del CCNL 16.11.2022.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come attività lavorativa.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. In caso di attività di docenza da parte di personale dell'ente ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL 16.11.2022 le parti avvieranno apposita contrattazione per definire i criteri di incentivazione del personale.
11. Annualmente, l'ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

CAPO VI – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018

ART. 15 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Con deliberazione di Giunta Comunale, sono forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2022-2025 e per la ripartizione annuale delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.
3. Con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario è costituito il fondo delle risorse decentrate di parte stabile e con deliberazione della Giunta Comunale è costituito il fondo delle risorse decentrate di parte variabile. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento di tale

fondo da ripartire sulle varie voci distributive.

ART. 16 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80 comma 2 del CCNL 16.11.2022, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale esprime per iscritto il proprio parere entro 30 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell'art. 2, comma 2, del presente contratto integrativo.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2024-2026, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n.61 del 02.05.2019.
4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL 16.11.2022, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2024/2026. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
5. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
6. I differenziali stipendiali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate, sulla base dei criteri concordati e nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022.

CAPO VII – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022

ART. 17 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2024/2026, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base ai criteri definiti annualmente al tavolo di contrattazione su proposta iniziale dalla Giunta Comunale.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Servizio (Posizione Organizzativa/Elevate Qualificazioni).
4. Il premio è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg di presenza effettiva in servizio; al di sopra di detta soglia l'incentivo verrà riconosciuto in misura proporzionale al periodo lavorato; al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza a questo fine: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex L.104 a giorni, i permessi ex artt. 40-41-44 CCNL 16.11.2022 a giorni, le ferie, i permessi per donazione AVIS, il distacco sindacale. Il sabato e la domenica sono conteggiati solo se effettivamente lavorati.
5. Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana.
6. La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convenzione ai Comuni, al personale in comando, al personale in distacco, al personale trasferito per mobilità; a tale personale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso l'Amministrazione Comunale, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale.

ART. 18 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2024/2026, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari Settori/Servizi del Comune, in base ai criteri definiti annualmente al tavolo di contrattazione.
3. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai Responsabili in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
4. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Servizio nell'apposita scheda di valutazione definita al tavolo di contrattazione decentrata. La scheda di valutazione per l'anno 2025 risulta in allegato al presente accordo.
5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 18, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = (F / \Sigma p) \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale
F = Fondo da ripartire
 Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione
p.i. = punteggio individuale x presenza in servizio

6. Le modalità di erogazione del premio sono le medesime del premio per la performance organizzativa, di cui all'art. 16 commi 4-5-6.

ART. 19 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE *(art. 81 CCNL 16.11.2022)*

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 17, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1, è pari a due dipendenti;
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo Responsabile secondo i seguenti criteri:
 - a. non aver per percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti
 - b. superiore valutazione media del triennio
 - c. maggiore anzianità di servizio nell'ente
4. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.
5. La maggiorazione di cui al comma 1 e il contingente massimo di cui al comma 2 sono comunque rivedibili annualmente.

CAPO VIII – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE - art. 7, comma 4, lett. c), CCNL 16.11.2022

ART. 20 –PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. I criteri e le procedure per l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali, sono definiti in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022. Le parti definiscono congiuntamente i seguenti indirizzi applicativi che avranno decorrenza 1.4.2023:
 - a. I nuovi differenziali stipendiali sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
 - b. sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 14 comma 2 lettere d) e) f) CCNL16.11.2022;
 - c. ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo trascorso dall'ultima progressione economica pari a 24 mesi;
 - d. l'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;

- e. l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Tale vigenza potrà essere valutata dalle parti solo e comunque nell'ambito del triennio applicativo del presente contratto decentrato integrativo.

**CAPO IX – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI**
art. 7, comma 4, lett. d), e), f), w), CCNL 16.11.2022

Art. 21 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 **del Segretario Comunale**;
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.
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 individuale di cui all'art 18 del presente contratto integrativo.

ART. 22 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO
di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
 - a. Disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio valori.
2. Per "attività disagiate" si intendono:
 - 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 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 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; polizia mortuaria;
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti al di fuori della normale sede di lavoro nell'ambito degli uffici unici dei servizi in gestione associate o convenzionati ai sensi dell'art. 23 CCNL 16.11.2022 con altre amministrazioni.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale quali:
- 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;

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale

4. Si intendono per "maneggio valori" le attività a cui sono adibiti dipendenti, in via continuativa, che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) 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, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
5. I profili professionali a cui sono collegate le attività di cui ai commi precedenti sono definiti annualmente nell'ambito dell'accordo sulla parte economica.
6. L'indennità di cui al comma 1 sarà definita **a n n u a l m e n t e** nella misura stabilita dal tavolo di contrattazione alla luce delle disponibilità economiche contenute dal Fondo (da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 15,00 al giorno).

7. L'erogazione delle indennità viene definita annualmente con apposito atto a cura del Segretario Comunale su proposta dei singoli Responsabili di Servizio, con possibilità di liquidazioni intermedie a seguito di apposite comunicazioni da parte dei rispettivi Responsabili di Servizio.

ART. 23 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non incaricati di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da atto formale dell'Ente che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", per i dipendenti delle aree Istruttori e funzionari lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prove delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001. La specifica responsabilità può essere riferita anche al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di responsabilità di risultato.
4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della **scheda di attribuzione dei relativi punteggi** da parte dei singoli Responsabili di Servizio di cui al punto seguente. I compensi saranno quindi stabiliti in modo proporzionale al punteggio e alle somme destinate annualmente dalla contrattazione decentrata.
5. Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
6. La scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione dei compensi è così determinata

N.	Parametro accesso	PUNTI	Descrizione	Punti min/max	Pesatura
1	Grado di competenza specialistico/professionale richiesto rispetto	10	Elevato	3 / 10	
		6	Medio-		
		3	Basso		
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne				
	a) Con i superiori/amministratori	6	Elevato	0 / 12	
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
	b) Con i colleghi/collaboratori	6	Elevato		
		4	Medio		
		2	Basso		

		0	Nulla		
3	Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne				
	a) Con la cittadinanza	6	Elevato	0/12	
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
	a) Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici	6	Elevato		
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
4	Coordinamento di risorse umane	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
5	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
6	Svolgimenti in autonomia dei processi lavorativi	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
7	Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
8	Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
TOTALE				8/ 54	

7. Entro il mese di Febbraio di ogni anno il Segretario e i Responsabili di Servizio si riuniscono per esaminare eventuali proposte di assegnazione di specifiche responsabilità e per proporzionare i compensi di ciascun servizio sulla base del budget assegnato dalla contrattazione decentrata, se non è ancora disponibile il budget gli importi vengono assegnati sulla base del budget dell'anno precedente salvo congruaggio.
8. I Responsabili di servizio adottano l'atto di conferimento della specifica responsabilità nel quale si dovranno indicare L'elenco delle specifiche mansioni necessarie al SERVIZIO SPECIFICO che si ricollegano agli 8 requisiti indispensabili indicati nella scheda di cui al punto
9. Allegato al provvedimento deve essere allegata scheda di attribuzione dei punteggi del Servizio per il quale è necessario determinare il compenso, debitamente compilata
10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato
11. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto individuale di lavoro.
12. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 Comma 1 del D.l. 112/2008.
13. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.l. 112/2008. In caso di assenza 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.
14. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a consuntivo nell'anno successivo.

15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.l. 112/08 come convertito nella legge 138 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**ART. 24 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA
POLIZIA LOCALE
di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL viene erogata al personale 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. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità viene stabilita annualmente, in conformità alle risorse disponibili, per un importo giornaliero che va da 1,00 € a 15,00 €.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata entro il mese successivo a quello di effettuazione del lavoro, sulla base delle dichiarazioni del responsabile del servizio.

**ART. 25 - INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA
LOCALE
di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022**

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione formale di responsabilità, connesse al grado rivestito, specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal responsabile del servizio di polizia locale, previo confronto con il Segretario comunale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a €	Fino a €	Fino a €

3. La pesatura sarà effettuata dal Responsabile del Servizio di P.L. e dovrà avvenire attraverso un sistema che declini i seguenti fattori di valutazione:
 - grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - complessità dell'attività
 - responsabilità gestionale
 - grado
4. L'indennità di funzione è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente

incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

5. La corresponsione dell'indennità avviene entro il mese di giugno dell'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. 84 del CCNL 16.11.2022. 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 nei 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

CAPO X – PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

ART. 26 – INCENTIVI PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO (art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL 16.11.2022

1. Rientrano in questa fattispecie tutte 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.
2. L'ente può individuare, previa procedura di confronto, attività ulteriori, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; in questo caso le parti individueranno appositi incentivi economici a valere sul Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

CAPO XI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE art. 7, comma 4, lett. g), CCNL 16.11.2022

ART. 27 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie gli istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato, quali:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - e) I compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.
 - f) I premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001.
2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. e), di cui al precedente comma 1, vengono erogati

ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti adottati a livello di ente. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Segretario Generale e, sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente.

CAPO XII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI EQ

art. 7, comma 4, lett. j), u), v), CCNL 16.11.2022

ART. 28 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEGLI INCARICATI DI EQ. CONFERIMENTO INCARICHI. CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i criteri generali per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.
2. I compensi che gli istituti di specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022, sono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.
3. Il trattamento economico accessorio del personale con incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
4. La graduazione delle EQ, ai fini della relativa indennità tiene conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. A tal fine sono da ritenere di particolare rilievo l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate dalla posizione dirigenziali di riferimento con attribuzione dei poteri di firma di procedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base delle previsioni di legge e regolamentari in materia.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (01.04.2023), sono ricondotti automaticamente alla nuova tipologia di incarichi di EQ e proseguono fino a naturale scadenza.
6. In ordine alla determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ in conformità all'art. 7 comma 4 lettera v) del CCNL 16.11.2022 le parti concordano i seguenti criteri generali:
 - a. la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato (che dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative istituite) risultano correlate alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativamente agli ambiti performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo;

- b. la quantificazione della retribuzione di risultato individuale sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva individuata attraverso la valutazione dei criteri stabiliti dall'art.5 comma 1 del sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della G.C. n.61 del 02.05.2019; il punteggio ottenuto dalla valutazione determinerà la percentuale di risultato da calcolare sulla retribuzione di posizione effettivamente percepita da ciascuna figura di EQ;
- c. la valutazione inferiore al valore di sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;

ART 29 – CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI DI CUI ALL'ART. 20 lettera h) DEL CCNL 16.11.2022 PER I TITOLARI DI INCARICO DI EQ

1. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art.20 - lett. h) e art. 7, comma 4, lettera j), del CCNL 16.11.2022 che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono quali, a titolo esemplificativo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

CAPO XIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

art. 7, comma 4, lett. h), CCNL 16.11.2022

ART. 30 – IL “WELFARE INTEGRATIVO”

1. Sono previste concessioni di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, anche secondo quanto previsto dall'art. 82 comma 2 del CCNL 16.11.2022, tra i quali indicativamente:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) iniziative di sostegno al percorso casa lavoro;
 - d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - e) contributi a favore di prestazioni medico sanitarie;
 - f) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio nazionale;
 - g) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

2. Ogni ipotesi prevista dal 1° comma del presente articolo sarà oggetto di specifico accordo bilaterale fra le parti negoziali siglato al tavolo decentrato di Ente con valenza a decorrere dal 31.12.2023.

CAPO XIV – DISCIPLINE PARTICOLARI
art. 7, comma 4, lett. m), t), CCNL 16.11.2022

ART. 31 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Le parti concordano l'individuazione 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, il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, 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 apparecchiature elettroniche.
 - c. L'amministrazione si 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. L'amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e. L'amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti 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 di rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuove situazioni lavorative comportanti rischio.

ART. 32 - PARI OPPORTUNITA'
(per le finalità e con le procedure indicate dalla legge)

1. In questo ambito, sono definiti contrattualmente le linee guida cui l'ente deve conformarsi per conseguire le finalità di promozione delle pari opportunità, anche sulla base delle proposte maturate in seno al Comitato Unico di Garanzia già istituito nell'Ente a norma dell'art. 21 della Legge n. 183/2010.
2. Le parti sono concordi nel ritenere indispensabile la promozione, nell'Ente, di iniziative che diano attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" attraverso l'adozione e la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive.
3. L'obiettivo principale, tra quelli individuati dal "codice" è quello di sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna

nella gestione delle risorse umane dell'Ente e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

4. Le parti si impegnano ad adottare misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sancire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.
5. Su proposta del CUG e delle rappresentanze sindacali dell'Ente, l'Organismo di Valutazione del Comune di Cremona verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità adottate dai dirigenti dell'Ente.

ART. 33 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a. mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b. mediante l'utilizzo puntuale ed aggiornato degli strumenti tecnologici in dotazione.

ART. 34 – DISCIPLINA DELLA TRASFERITA

1. In relazione all'articolo 57 del CCNL 16.11.2022 le parti stabiliscono quanto segue:
 - a. gli orari relativi alla prestazione lavorativa in attività di trasferta, dovranno essere "autocertificati" sotto l'esclusiva responsabilità del dipendente interessato;
 - b. ogni spesa di viaggio e di vitto dovrà essere puntualmente rendicontata tramite idonea documentazione comprovante i costi sostenuti.
 - c. Il tempo di viaggio per raggiungere il luogo di trasferta e relativo ritorno, può essere considerato attività lavorativa effettiva sino al completamento dell'orario giornaliero di servizio. Potrà sommarsi all'orario di servizio (flessibilità/straordinario) solo in caso di un'effettiva prestazione lavorativa eccedente l'orario di servizio svolta presso il luogo di trasferta.

ART. 35 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza

del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

PARTE ECONOMICA

CAPO XV- RISORSE DECENTRATE ANNO 2025

ART. 36 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 79 CCNL 16.11.2022

1. Con deliberazione di G.C. n. 113 del 29.11.2025, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2025 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 162 del 30.05.2025 è stato costituito in via provvisoria il fondo delle risorse decentrate di parte fissa e con deliberazione di G.C. n. 113 del 29.11.2025 il fondo delle risorse di parte variabile, così suddiviso:

Fondo Parte stabile: € 35.798,97

Fondo Parte variabile: € 21.083,31

Importo complessivo fondo anno 2025: € 56.882,28

ART. 37 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

Art. 80 CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2025, in conformità agli indirizzi forniti dall'Amministrazione, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa di cui al precedente art. 34, comma 2, quantificate in € 56.882,28, ai sensi dell'art. 80 comma 1, sono ridotte delle risorse necessarie a finanziare le seguenti voci:
 - a. € 19.822,36 per i differenziali di progressione economica assegnate negli anni precedenti;
 - b. € 0,00 per le posizioni economiche in godimento ai sensi dell'art. 78 comma 3 let. b) (ex B3 e D3);
 - c. € 4.917,84 per l'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 comma 4 let. b) e c) CCNL 22.01.2004;
 - d. € 0,00 per le indennità del personale educativo ai sensi dell'art. 31, comma 7, secondo periodo CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001;
 - e. € 0,00 per le indennità personale ex VIII qualifica ai sensi dell'art. 67 comma 4 CCNL 6.7.1995
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrative sono quindi pari a € 32.142,08 a cui si aggiungono le somme non spese nell'anno precedente pari a € 0,00; l'importo complessivo disponibile risulta quindi pari a **€ 32.142,08**.
3. Le risorse disponibili sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022 come segue:
 - a. € 0,00 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 17 del presente contratto decentrato integrativo;
 - b. € 4.573,51 per i premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 18 del presente contratto integrativo;

- c. € 900,00 per le indennità di condizioni di lavoro secondo le discipline di cui all'art. 70-bis CCNL 2018, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 22 del presente contratto integrativo;
- d. € 650,00 per indennità di condizioni di lavoro secondo le discipline di cui all'art. 84 comma 1, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 22 del presente contratto decentrato;
- e. € 2.300,00 per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 25, comma 1, del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
- f. € 4.588,57 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 23 del presente contratto integrativo;
- g. € 600,00 (€ 2,00/g) per l'indennità di servizio esterno, secondo la disciplina di cui all'art. 100, da destinare al personale della Polizia Locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 24 del presente contratto integrativo, e per l'indennità di funzione, secondo la disciplina di cui all'art. 97, da destinare al personale della Polizia Locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 24 del presente contratto integrativo;
- h. € 17.030,00 per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 27 del presente contratto integrativo;
- i. € 1.500,00 per i differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art. 20 del presente contratto integrativo

ART. 38 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO **Art. 70-bis CCNL 21.05.2018**

1. Per l'anno 2025, in conformità con l'art. 22 del presente contratto integrativo, sono individuate le seguenti indennità di condizioni di lavoro.

a) Indennità di rischio

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di rischio alle seguenti figure professionali: operatore esperto. L'indennità è pari a € 2,00 per giornata di presenza effettiva.

b) Indennità di disagio

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di disagio alle seguenti figure professionali: _____ . L'indennità è pari a € 0,00 per giornata di presenza effettiva.

c) Indennità di maneggio valori

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di maneggio valori alle figure professionali individuate come agenti contabili secondo i regolamenti dell'ente. L'indennità è pari a € 1,00 per giornata di presenza effettiva.

2. Per l'anno 2025 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità di condizioni di lavoro è pari a € 920,00.

ART. 39 – INDENNITA' DI REPERIBILITA' **Art. 24 CCNL 21.05.2018**

1. Per l'anno 2025, in conformità con l'art. 11 del presente contratto integrativo, viene finanziato un importo pari a € 0,00
2. Tale importo è erogato al personale inserito nel servizio di reperibilità con apposito atto dell'Amministrazione Comunale.

ART. 40 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2025, in conformità con l'art. 23 del presente contratto integrativo, sono assegnate le seguenti indennità di specifica responsabilità, sulla base degli incarichi formalizzati dall'Amministrazione Comunale.

Specifiche responsabilità art. 84:

- **Comma 1 esempio 3 e 9:**
 - a. € 300,00 Responsabile di Protezione Civile
 - b. € 350,00 Ufficiale di stato civile e anagrafe
- **Comma 1 esempio 7: Specifiche responsabilità così graduate:**
 - a. € 1.697,14
 - b. € 1.288,57
 - c. € 1.005,71
 - d. € 597,14

2. Per l'anno 2025 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità è pari a € **4.588,56**.

ART. 41 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI
Art. 14 e 80 c.2 let. j) CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2025 è previsto il finanziamento per nuove differenziali stipendiali pari a € 1.500,00. Le risorse sono così ripartite nelle diverse aree:

AREA	Q.TA'	IMP. UNITARIO	IMP.TOTALE
Area degli Operatori		€ 1.500,00	
Area degli Operatori Esperti		€ 0,00	
Area degli Istruttori		€ 0,00	
Area dei Funzionari ed EQ		€ 0,00	

2. I differenziali stipendiali sono attribuiti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente al 2025, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. I criteri sono i seguenti:
 - a. incidenza della valutazione 60%
 - b. incidenza esperienza maturata 40%
3. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita, verrà conteggiato 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica.
4. In caso di personale che non ha conseguito progressioni per più di 6 anni il punteggio ottenuto è incrementato del 3%;

5. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare le progressioni è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
6. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito per l'anno 2025 è che siano trascorsi due anni dal conseguimento dell'ultima progressione economica, con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente.

**ART. 42 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA**

Art. 80 c.2 let. a) CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2025 è previsto il finanziamento per I premi correlati alla performance organizzativa pari a € 0,00.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base alle indicazioni individuate dalla Giunta Comunale con D.G. n. 113 del 29.11.2025; l'erogazione avviene sulla base di quanto previsto dall'art. 17 comma 3 del presente contratto integrativo.

**ART. 43 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE**

Art. 80 c.2 let. b) e 81 CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2025 è previsto il finanziamento per premi correlati alla performance individuale è pari a € 4.573,51; di questi € 196,00/dipendente sono destinati al premio per la differenziazione individuale ai sensi dell'art. 81.
2. I premi sono erogati sulla base del sistema di valutazione approvato con DG n. 61 del 02.05.2019 e sulla base di quanto previsto dagli artt. 18-19 del presente contratto integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto. RIPALTA CREMASCA li, 30.12.2025

Delegazione trattante di parte pubblica	firmato
Marano Dott.ssa Angelina (Segretario Comunale)	
Granata Dott. Mauro, Responsabile Area Amministrativa (componente delegazione trattante di parte datoriale)	
Cristiani Marina, Responsabile Area Finanziaria (componente delegazione trattante di parte datoriale)	
Delegazione Sindacale OO.SS	firmato
<u>CGIL FP</u> : Leoni Cesare	O.S. FP CGIL di Cremona comunica di non firmare il contratto decentrato 2025 perché non rispondente alle richieste sindacali unitariamente presentate in sede di contrattazione e per le quali non è mai pervenuta risposta. Tali richieste sono contenute nel verbale dell' 11/12/25
<u>CISL FP – ASSE DEL PO</u> : Dusi Roberto	
<u>UIL FPL</u> : Miccicchè Rosario	
Delegazione Sindacale R.S.U.	
Cervi Gianpietro	

ALLEGATO AL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE –

COGNOME:	NOME:
SETTORE:	AREA:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	
ANNO:	

CRITERI	FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO		
1	Raggiungimento di specifici obiettivi individuali	60 punti massimi carente o insufficiente performance: da 0 a 10 punti sufficiente performance: da 11 a 25 punti discreta performance: da 26 a 40 punti alta performance: da 41 a 55 punti notevole performance: da 56 a 60 punti			
2	La qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi	40 punti massimi carente o insufficiente performance: da 0 a 6 punti sufficiente performance: da 7 a 13 punti discreta performance: da 14 a 20 punti alta performance: da 21 a 35 punti notevole performance: da 36 a 40 punti			

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

Il valutato (per presa visione)

Il valutatore

Data: _____
