



COMUNE di CASTRO

Provincia di Bergamo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) TRIENNIO 2023/25 - PARTE ECONOMICA 2024 -

Richiamata l'ipotesi di CCI stipulato in data 25 novembre 2024, sulla quale è stato raccolto il parere positivo dell'Organo di revisione dell'Ente, approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n.58 del 23.11.2024, il 28 novembre 2024 alle ore 17:30 presso la residenza municipale del Comune di Castro:

la delegazione di parte datoriale, così composta:

Presidente: Dott. Matteo Tonsi, Segretario comunale

P [X] A []

la delegazione di parte sindacale, così composta:

OO.SS Territoriale: Sig. Giorgio Cotti Cometti - CGIL FP

P [X] A []

R.S.U. Aziendale: Sig.ra Annalisa Cerutti

P [X] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023/25 – PARTE ECONOMICA 2024.



Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CGIL – FP

R.S.U. Aziendale

DISPOSIZIONI GENERALI	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale</i>	3
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	4
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	4
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	4
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i>	4
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	4
Capo I Nuovo sistema di classificazione	4
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	4
Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione	7
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	7
Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione	7
<i>Art. 7 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni</i>	7
<i>Art. 8 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione</i>	7
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	8
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro	8
<i>Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i>	8
<i>Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	8
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	9
CAPO I	9
<i>Art. 11 Quantificazione delle risorse</i>	9
<i>Art. 12 Strumenti di premialità</i>	9
<i>Art. 13 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	10
CAPO II Performance organizzativa e individuale	11
<i>Art. 14 Premio correlato alla performance organizzativa</i>	11
<i>Art. 15 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i>	12
CAPO III	13
<i>Art. 16 Principi generali</i>	13
<i>Art. 17 Indennità condizioni di lavoro</i>	14
<i>Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità</i>	16
CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefici	17
<i>Art. 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	17
<i>Art. 20 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici</i>	18
TITOLO VII Disposizioni Finali.....	18
<i>Art. 21 Salute e sicurezza sul lavoro</i>	18
<i>Art. 22 Innovazioni tecnologiche</i>	19
<i>Art. 23 Disposizioni finali</i>	19

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3quinqies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - con deliberazione di Giunta comunale;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.41 del 11/9/2023;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

3


6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

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

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.
 - A) **Quantificazione delle risorse**
 - a) Le risorse destinate per l'anno 2024 al riconoscimento dei differenziali stipendiali ammontano ad € 750,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto;
 - b) Si rimanda agli anni successivi la quantificazione delle risorse per le attribuzioni dei differenziali stipendiali.
 - B) **Requisiti di partecipazione**
 - a) Concorrono alla selezione esclusivamente i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
 - b) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la

selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

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

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

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

Valutazione della performance

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

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

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (due anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area sarà attribuito secondo le seguenti modalità:

- massimo 5 punti per anzianità di servizio nel profilo professionale, così calcolato: 0,25 punti per ogni anno di anzianità nel medesimo profilo;
- massimo 15 punti per anzianità di servizio nella stessa fascia economica, così calcolato: 5 punti ogni 3 anni di maturati nella medesima fascia economica.

5

Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
 - b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
 - c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.
- Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

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

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

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



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

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

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

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

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della relativa retribuzione di risultato;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono assegnate agli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto della valutazione conseguita e del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, seguendo il seguente calcolo:
 - $\text{Retribuzione di risultato} = (\text{Retribuzione di posizione individuale assegnata} \times \text{valutazione}) \times 0,15$.

Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 7 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

(art. 22 CCNL)⁶

1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022 l'Unione riconosce al personale del Comune utilizzato dall'Unione anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 allegata al presente contratto decentrato integrativo non comprende tali emolumenti che saranno erogati direttamente dall'Unione al personale del Comune utilizzato dalla stessa.

Art. 8 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)⁷

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.



TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c).

Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹⁴

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dal Segretario;
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

8 

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 11 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione del Responsabile del Servizio Economico Finanziario n.23 del 25.11.2024. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano ad € 59.816,29.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2024 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 12 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - e) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

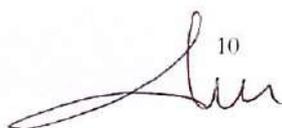


Art. 13 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹⁸

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2024 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono le seguenti:

Descrizione	Importo 2024
Indennità condizioni lavoro - Rischio	€ 831,00
Indennità condizioni lavoro - Maneggio Valori	€ 80,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 3.000,00
Performance organizzativa ed individuale e progetti	€ 19.749,89
Nuove progressioni economiche	€ 750,00
Lavoro straordinario	€ 1.941,60
Totale	€ 26.352,49

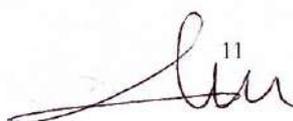
10




Cetrì

CAPO II Performance organizzativa e individuale
Art. 14 Premio correlato alla performance organizzativa
(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)²⁰

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.
3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.
4. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:
 - valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
 - Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
 - informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento
 - informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione;
5. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale che coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.
6. Le risorse per compensare la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, della valutazione dei comportamenti organizzativi attesi e delle capacità professionali dimostrate.
7. La valutazione della performance organizzativa avverrà sulla base di apposito sistema adottato dall'ente.
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto, all'eventuale part-time ed ai mesi di servizio prestati.
9. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/08 (primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie certificate,

11   

ferie, festività sopresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

10. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale saranno distribuite in sede di conguaglio di fine anno, in base alla valutazione della performance individuale.
11. Ai fini della liquidazione del premio di produttività, acquisita la validazione del competente Organo sul livello di raggiungimento degli obiettivi che consenta di quantificare la percentuale erogabile del budget, si procede alla misurazione come previsto dal sistema adottato dall'ente tenendo conto che con un punteggio inferiore a 60 non è prevista l'erogazione del premio.
12. Per l'annualità 2024, come disposto con Delibera della Giunta Comunale n.56 del 25.11.2024, è prevista l'attuazione dei seguenti progetti:
 - Progetto 1 - Ufficio Tecnico (Operaio autista): *Attività operative correlate alla distribuzione informative ed interventi urgenti non programmabili; Disponibilità e concreto esercizio orario di lavoro non ordinario per guida scuolabus nell'ambito del trasferimento scuole presso Comune di Lovere.*
 - Progetto 2 - Ufficio Ragioneria e Segreteria: *Riorganizzazione archivio pratiche Ufficio Ragioneria; Completamento di procedure pregresse; Adeguamento sito internet alla normativa su trasparenza e obblighi di pubblicazione; Attuazione misure finanziate a valere sui Fondi PNRR.*
 - Progetto 3 - Ufficio Tributi e Anagrafe Stato Civile: *Attività di supporto con collaboratori esterni, quando non presenti (Ufficio tecnico-ragioneria) correlate alla gestione di attività non programmabili che richiedono una risoluzione urgente ed immediata; Supporto ufficio P.L. per ordinanze, rilascio contrassegni e occupazioni suolo pubblico.*
13. Di dare atto che i predetti progetti sono finanziati da risorse di parte variabile per complessivi € 13.000,00, suddivisi come di seguito dettagliatamente rappresentato:

• Progetto 1 - Ufficio Tecnico (Operaio autista):	€ 2.600,00;
• Progetto 2 - Ufficio Ragioneria e Segreteria:	€ 2.600,00;
• Progetto 3 - Ufficio Tributi (60%) e Anagrafe Stato Civile (40%):	€ 7.800,00.
14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 15 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)²¹

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali

12






sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale”, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

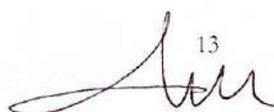
5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Si stabilisce altresì che verrà corrisposto il 100% del premio correlato alla performance individuale ed organizzativa ai dipendenti che percepiscono incentivi per funzioni tecniche in base all'art.45 del D.lgs. 36/2023 e sue successive modificazioni;
8. Al 3% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata con uno scostamento dalla media non inferiore a 15 punti, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per l'anno 2024, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 8 una quota pari a € 150,00 annui.
9. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - anzianità di servizio presso l'Ente.
10. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 10 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.
11. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno 60 punti.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 16 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.

13




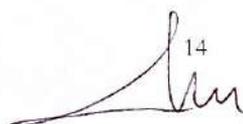


4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Segretario Comunale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, 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. (materia demandata al regolamento di organizzazione)
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 17 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)²²

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
2. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo di

14






- inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo.
 7. Si stabilisce che 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.
 8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
 9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 10. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue: ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni 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.
 11. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
 12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

15



- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

13. L'indennità di cui al presente articolo è determinata come segue:

Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 3,00	€ 831,00
B	personale con funzioni di agente contabile	C1) di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.500.00 annui	€ 1,00 € 80,00

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
15. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio	1	€ 3,00	277	€ 831,00
B	Agente contabile	1	€ 1,00	80	€ 80,00
Totale					€ 911,00

Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)²³

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata per l'anno 2024 in complessivi € 3.000,00 divisi, in maniera direttamente proporzionale rispetto all'orario di servizio, tra le n.3 unità di personale dipendente in servizio presso l'Area Amministrativa, Economico-Finanziaria e Anagrafe/Stato Civile, i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

16

- 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;
 - h. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - 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 delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - m. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - n. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

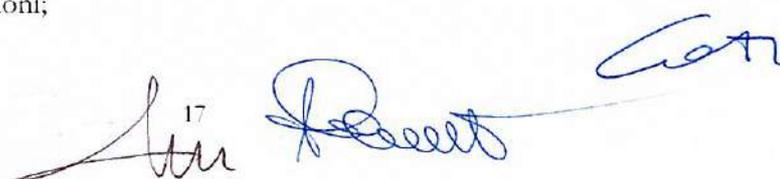
CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)²⁴

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - b. proventi da sponsorizzazioni;

17



- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
 5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
 6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
 7. Per l'anno 2024, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Incentivi per funzioni tecniche e censimento ISTAT	Art. 45 d.lgs. 36/2023	€ 20.000,00
--	------------------------	-------------

Art. 20 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

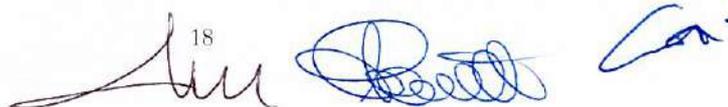
1. Le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023, è definito secondo apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale.

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 21 Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)³⁷

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi

18 

quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 22 Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)³⁸

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2. 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.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 23 Disposizioni finali

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

Castro, li 28.11.2024



<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente</p> 	<p>Per la delegazione di parte sindacale:</p> <p>OO.SS. CGIL – FP</p>  <p>R.S.U. Aziendale</p> 
---	---

