

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

Premesso che:

- a) in data 05.12.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente;
- b) il revisore unico in data 19.12.2023 con verbale n. 26 agli atti del Servizio Ragioneria e Econo-  
mato, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma  
6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del  
2001);
- c) la Giunta Comunale con Deliberazione n. 125 del 20.12.2023 ha autorizzato la delegazione di  
parte pubblica alla sottoscrizione dello schema di contratto collettivo decentrato integrativo del  
personale dipendente del comparto Funzioni locali.

In data 21.12.2023 nella sede del Comune di Trezzo sull'Adda ha avuto luogo l'incontro tra:

## Parte pubblica:

Dott. Brambilla Fabrizio  
Dott. Emilio Pirola  
Dott.ssa Elena Cambiaghi

## Parte sindacale:

RSU Ferrari Marco  
RSU Lorena Gambirasi  
RSU Maria Maddalena Coccagna  
RSU Nicoletta Giordano

## RST:

CGIL Mauro Palma  
CISL Agostino Vigna  
UIL Giovanni De Francesco

Al termine dell'incontro tra le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Trezzo sull'Adda per il triennio 2023-2025.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I Disposizioni Generali

#### Art. 1

#### Quadro normativo e contrattuale

1. 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 imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 07.02.2012 e modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 02.08.2023;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 18.04.2018 e modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 21.12.2022;
- 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.
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. Si rimanda all'accordo di cui all'allegato 1 del presente CCDI.

## **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)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.. Tale quota è incrementata con la quota di risorse destinate a incarichi di E.Q. non attribuiti o non ricoperti con incarichi ad interim.
  - b) la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione è individuata per il 50% in base all'ammontare della retribuzione di posizione ed il 50% in base al grado di pesatura degli obiettivi assegnati. Le eventuali economie determinate a seguito di applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale, a valere sulle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di E.Q., saranno distribuite sulla base del riparto per punto valore al personale che abbia raggiunto una valutazione pari o superiore a 90/100 sulla base dei criteri adottati;
  - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.
2. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 e art. 45 d.lgs. 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 100 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.
3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

### **Art. 7**

#### **Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016 e secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della

legge n. 326/2003; 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 legge 30/12/2018, n. 145;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

La retribuzione di risultato di competenza annua subirà una riduzione sulla base degli importi percepiti secondo il seguente schema:

| <b>Incentivi di legge</b>  | <b>Abbattimento indennità risultato</b> |
|----------------------------|---|
| Da € 501,00 a € 1.000,00   | 1,00%                                   |
| Da € 1.001,00 a € 3.000,00 | 3,00%                                   |
| Da € 3.001,00 a € 5.000,00 | 5,00%                                   |
| Da € 5.001,00 a € 7.000,00 | 8,00%                                   |
| Oltre € 7.000,00           | 12,00%                                  |

### **Capo III**

#### **Disposizioni per i servizi in convenzione**

##### **Art. 8**

##### **Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione**

(art. 23 CCNL 16.11.2022)

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. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018)

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) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

##### **Art. 10**

##### **Reperibilità**

(art. 24 del CCNL 21.05.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. La corresponsione relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi

#### **Art. 11 Turnazioni**

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

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 n. 1 mese.
2. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL 16.11.2022 in materia di turni di lavoro notturni.
4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

#### **Art. 12 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti**

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

#### **Art. 13 Lavoro straordinario e Banca delle ore**

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

1. Le parti prendono atto che per il periodo di validità del presente contratto, il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 20.000,00. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 60.
  - b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
    - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
    - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
    - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni
  - c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile 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. L'utilizzo delle ore accantonate in Banca ore, può essere effettuato esclusivamente dopo aver effettuato la prestazione straordinaria, ed è autorizzato dal responsabile d'area, di settore o di servizio secondo quanto previsto dai regolamenti di organizzazione su richiesta del dipendente interessato. Ove per esigenze organizzative la fruizione non possa essere concessa nei periodi richiesti dal dipendente e di comune accordo non si riesca a individuare un diverso periodo, il dipendente ha diritto di ottenerne l'utilizzo purché la nuova domanda sia presentata almeno 7 giorni prima di quello richiesto.
  4. Entro il 31 gennaio di ogni anno, ciascun lavoratore può chiedere l'accantonamento delle ore nella citata banca ore. Sulle ore richieste in accantonamento il servizio competente procederà a liquidare esclusivamente le maggiorazioni dovute entro il mese successivo a quello di accantonamento a valere sulla quota allo scopo destinata.
  5. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Per le ore non utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione si procede con il pagamento.
  6. Entro il 31 gennaio il lavoratore potrà chiedere il pagamento delle ore accantonate l'anno precedente e non recuperate.
  7. Le ore accantonate nei conti individuali e recuperate non sono reintegrabili. Pertanto, nei conti individuali saranno automaticamente accantonate le ore di lavoro straordinario effettuate fino a concorrenza del monte ore richiesto dal dipendente. Le ore recuperate nel corso dell'anno a valere sul conto individuale non potranno essere reintegrate con altro lavoro straordinario.
  8. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga o mediante un documento allegato alla stessa.
  9. Le autorizzazioni alla prestazione di lavoro straordinario dovranno essere trasmesse al Servizio Risorse umane ed organizzazione, per il tramite degli strumenti telematici in uso, entro il 2° giorno del mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.
  10. Il pagamento delle maggiorazioni Banca ore ovvero delle prestazioni di lavoro straordinario sono effettuate nel mese successivo a quello di effettuazione.

#### **Art. 14**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

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

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 nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;



- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico vigenti;
  - 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/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario;
  - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
  - f) potranno essere definite forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza per il personale con incarico di Elevata Qualificazione connesse alla specificità del ruolo;
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;
  - 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

#### **Art. 15 Orario multiperiodale**

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16.11.2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 26 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 16 Servizio mensa e buono pasto**

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

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
  - a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
  - b) Area della vigilanza

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### **CAPO I Risorse e Premialità**

#### **Art. 17 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. L'Amministrazione determina, ai sensi dell'art. 79, commi 1 e 1-bis del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, le risorse stabili 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.
3. Il Fondo può essere alimentabile con importi variabili, determinati dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 79, c. 2, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 3 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 sono state previste per l'anno 2023. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 sono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionale e di politica retributiva degli enti. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale

#### **Art. 18 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, compreso il premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis del CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
  - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, come confermati dall'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022;

- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
- j) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15, comma 3 del CCNL 16.11.2022);
- k) eventuali risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022;
- l) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23, comma 5 del CCNL 16.11.2022)

## Art. 19

### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

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 sono ripartite e destinate, 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, secondo i seguenti criteri generali:
  - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b. riferimento al numero delle risorse umane disponibili in ciascun servizio;
  - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e. rispetto delle condizioni previste dall'art. 80, c. 3 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.
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 qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - 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. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che il fondo viene assegnato ai Dirigenti ovvero ai Funzionari apicali dell'ente. Detto fondo è gestito, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti. Il fondo è reso disponibile nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.
4. Per il triennio 2023-2025 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, sono così ripartite:

|   | Strumenti di premialità   | Importo in euro anno 2023 | Importo in euro anno 2024 | Importo in euro anno 2025 | Tipologia finanziamento CCNL 16.11.2022   |
|---|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---|
| 1 | Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)                         | 37.330,95                 | 24.730,95                 | 11.395,95                 | Fisse   |
| 2 | Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022                          | 8.000,00                  | 8.000,00                  | 8.000,00                  | Variabili art. 79, comma 2, lett. c)  |
| 3 | Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022                          | 6.116,80                  | 3.058,40                  | 3.058,40                  | Variabili art. 79, comma 3  |
| 4 | Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022                            | 15.998,98                 | 10.598,98                 | 4.883,98                  | Fisse   |
| 5 | Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022                            | 23.585,00                 | 11.408,00                 | 11.408,00                 | Variabili art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 2018; art. 79, comma 2, lett. d) e comma 1, lett. b) anni 2021 e 2022 |
| 6 | Differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022  | 2.000,00                  | 2.000,00                  | 2.000,00                  | Fisse   |
| 7 | Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018  | 5.000,00                  | 5.000,00                  | 5.000,00                  | Fisse   |
| 8 | Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; | 26.000,00                 | 26.000,00                 | 26.000,00                 | Fisse   |
| 9 | Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 84 CCNL 16.12.2022                         | 30.000,00                 | 30.000,00                 | 30.000,00                 | Fisse   |

|    |  |            |            |            |           |
|----|--|------------|------------|------------|-----------|
| 10 | Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16.12.2022   | 6.000,00   | 6.000,00   | 6.000,00   | Fisse     |
| 11 | Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.12.2022  | 3.000,00   | 3.000,00   | 3.000,00   | Fisse     |
| 12 | Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 | 33.525,80  | 33.525,80  | 33.525,80  | Variabili |
| 13 | Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;                | 600,00     | 600,00     | 600,00     | Variabili |
| 14 | Differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili  | 18.200,00  | 18.000,00  | 19.050,00  | Fisse     |
|    | TOTALE ISTITUTI FINANZIATI   | 215.357,53 | 181.922,13 | 163.922,13 |           |
|    | TOTALE ISTITUTI OBBLIGATORI (ART. 80 C. 1 DEL CCNL 16.11.2022)   | 172.308,18 | 188.458,50 | 206.458,50 |           |
|    | TOTALE COSTITUZIONE FONDO  | 387.665,71 | 370.380,63 | 370.380,63 |           |

5. Le eventuali economie, derivanti dall'applicazione del presente contratto per quanto riguarda le indennità finanziate con le risorse fisse, sono devolute, nell'anno, ai Premi correlati alla performance organizzativa ed ai Premi correlati alla performance individuale secondo la ponderazione stabilita dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.
6. Le eventuali economie, derivanti dall'applicazione del Sistema di Valutazione, riguardanti le risorse di cui all'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, sono risparmi dell'Ente e non possono essere destinate al finanziamento di altri utilizzi.
7. Le risorse relative ai punti 1, 3, 4 e 5 (solo parte finanziata da art. 79, comma 2 lett. d) e comma 1 lett. b) anni 2021 e 2022) sono ripartite a ciascun servizio in base al numero di dipendenti ad esso assegnati al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla quantificazione del part-time.
8. I dipendenti partecipano alla distribuzione ed erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale in proporzione all'effettivo servizio prestato e comunque con un minimo pari o superiore a 4 mesi nell'arco dell'anno solare (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).

## **CAPO II**

### **Performance organizzativa e individuale**

#### **Art. 20**

##### **Premi correlati alla performance organizzativa**

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

1. Le risorse indicate alla riga 1 della tabella indicata all'art. 19, comma 4, del presente contratto vengono erogate interamente nell'anno di riferimento, tenendo conto dell'art. 19, comma 7, del presente contratto e del coefficiente attribuito a ciascun dipendente in virtù del livello di performance raggiunto ai sensi del vigente sistema di valutazione.
2. Le risorse indicate alla riga 2 della tabella indicata all'art. 19, comma 4, del presente contratto vengono erogate tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi del progetto certificato dal Nucleo di Valutazione, dallo stanziamento attribuito dall'amministrazione a ciascun progetto, dal numero di dipendenti coinvolti, dal loro grado di partecipazione e dalla valutazione complessiva attribuita a ciascun dipendente coinvolto desumibile dalla scheda di valutazione; nel caso di progetti trasversali a più aree, il dirigente titolare del progetto contribuisce a formulare la valutazione dei dipendenti coinvolti in relazione al grado di partecipazione al progetto, da misurare a consuntivo.

#### **Art. 21**

##### **Premi correlati alla performance individuale**

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse indicate alla riga 4 ed alla riga 5 parte finanziata da art. 67, comma 3 lett. e) (solo parte finanziata da art. 79, comma 2 lett. d) e comma 1 lett. b) anni 2021 e 2022) della tabella indicata all'art. 19, comma 4, del presente contratto, vengono erogate interamente nell'anno di riferimento, tenendo conto dell'art. 19, comma 7, del presente contratto e del coefficiente attribuito a ciascun dipendente in virtù del livello di performance raggiunto ai sensi del vigente sistema di valutazione.
2. Le risorse indicate alla riga 5 parte finanziata da art. 67, comma 3 lett. a) del CCNL 2018, della tabella indicata all'art. 19, comma 4, del presente contratto vengono erogate interamente nell'anno di riferimento.
3. Tali somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - 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;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le somme sono quantificate secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.
5. L'80% di tali somme viene erogato in parti uguali ai dipendenti che hanno contribuito ad acquisire tali proventi ovvero contributi. Il restante 20% di tali somme viene erogato al dirigente ovvero in parti uguali ai dirigenti titolari della direzione delle aree che hanno contribuito ad acquisire tali proventi ovvero contributi.
6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
7. L'erogazione dei premi avviene annualmente entro il mese di luglio dell'anno successivo.

## **Art. 22**

### **Differenziazione del premio individuale e del premio relativo alla performance organizzativa**

(art. 81 CCNL 16.11.2022)

1. In riferimento all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali, è stabilita una maggiorazione non inferiore del 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali, che si aggiunge alla quota di detto premio per i dipendenti, in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, che conseguono le valutazioni più elevate nel settore di assegnazione. Nel caso di dipendenti assegnati dall'Ente in più settori, il dipendente viene considerato nel settore nella quale ha svolto più ore di servizio. In caso di parità di ore si considerano le ore di servizio effettivamente svolte.
2. In ogni area dell'Ente verrà attribuita la differenziazione del premio individuale ad un dipendente ogni dieci assegnati al settore di riferimento. Nel caso di settori con numero di dipendenti assegnati inferiore alle dieci unità verrà comunque attribuita la differenziazione del premio individuale ad un dipendente.
3. La struttura organizzativa considerata è quella in vigore al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
4. Le risorse destinate a tale finalità sono pari al 1% (con arrotondamento al migliaio superiore) delle risorse fisse annualmente disponibili ai sensi dell'art. 80 c. 1 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e sono distribuite interamente in parti uguali tra i dipendenti individuati ai sensi del comma 2.
5. L'erogazione della maggiorazione avviene annualmente entro il mese di luglio dell'anno successivo.

## **CAPO III**

### **Disciplina delle indennità**

#### **Art. 23**

##### **Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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 esclusiva competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale.
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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente ovvero del Funzionario apicale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. 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.

10. 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 21 del presente contratto integrativo.
11. Le disposizioni riportate nel presente capo si applicano con decorrenza 1 gennaio 2024. Solo per l'anno 2023 le indennità indicate nel presente capo verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.

**Art. 24**  
**Indennità condizioni di lavoro**

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

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, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. 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/mansioni.
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/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali 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. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
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;
  - 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 commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00 come segue:

|   | Condizione di lavoro - TREZZO              |  | Importo al giorno |
|---|--|--|-------------------|
| A | personale esposto a rischio                |  | € 2,25            |
| B | personale esposto a disagio                |  | € 2,25            |
| C | personale con funzioni di agente contabile | C1) media mensile di valori di cassa maneggiati fino ad € 500,00 | € 1,95            |

|  |  |  |        |
|--|--|--|--------|
|  |  | C2) media mensile di valori di cassa maneggiati superiori a € 500.00 | € 2,40 |
|--|--|--|--------|

**Art. 25**

**Indennità per specifiche responsabilità**

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

1. Si rimanda all'accordo di cui all'allegato 2 del presente CCDI.

## **CAPO IV**

### **Altri compensi, incentivi e benefit**

#### **Art. 26**

##### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche secondo le previsioni di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
  - b. incentivi funzioni tecniche secondo le previsioni di cui all'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
  - c. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - d. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - e. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - f. 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);
  - g. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
  - h. una quota pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in applicazione dell'art. 79, c. 2, lett a) del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 67, c. 3, lett. f) CCNL 21.05.2018 che richiama l'art. 54 del CCNL 14.9.2000;
2. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.
4. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
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.

#### **Art. 27**

##### **Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici**

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

1. Le parti si impegnano a definire entro 90 giorni nuovi criteri per erogazione degli incentivi ufficio tecnico di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.
2. Per le procedure rientranti nelle previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 continua a rimanere valido il vigente Regolamento.

## **TITOLO VI SEZIONI SPECIALI**

### **CAPO I Polizia locale**

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

Le disposizioni riportate nel presente capo si applicano con decorrenza 1 gennaio 2024. Solo per l'anno 2023 le indennità indicate nel presente capo verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.

#### **Art. 28**

##### **Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto e solo dopo l'approvazione del relativo Regolamento comunale.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

#### **Art. 29**

##### **Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. A tal proposito si rimanda all'accordo per la previdenza e assistenza complementare per gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale anno 2023;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di gc di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

**Art. 30**  
**Indennità di servizio esterno**

(art. 100 del CCNL 16.11.2022)

1. L'erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, dell'importo di € 3,00. E' fatta salva la valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'individuazione degli aventi diritto, anche con un giudizio di prevalenza, valutato sulla base dei giorni in cui è prestato il servizio esterno di vigilanza, che è di competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale della Polizia Locale.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b) del CCNL del 06.07.1995 e ss.mm.ii.;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 30.
  - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - a. dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - b. dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

**Art. 31**  
**Indennità di funzione del personale della polizia locale**

(art. 97 del CCNL 16.11.2022)

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, nonché l'importo destinato a finanziare tali indennità.
  - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle

peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 30% degli addetti al servizio vigilanza.

- c) 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;
- d) L'importo della singola indennità non può essere superiore a € 3.000,00 annui da corrispondere per 12 mensilità. Gli effetti economici decorrono dalla data dell'atto di conferimento delle funzioni. Nel caso di conferma di precedente attribuzione, l'atto di conferimento deve essere formalizzato entro 120 giorni dal termine del precedente conferimento. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

| Pos. | Ruolo e grado rivestito  | Importo annuo |
|------|--|---------------|
| A    | Commissario capo coordinatore e Commissario capo non incaricati di E.Q. dell'area funzionari                 | € 3.000,00    |
| B    | Commissario e Vice commissario non incaricati di E.Q. dell'area funzionari                                   | € 2.500,00    |
| C    | Specialista di vigilanza non incaricato di E.Q. dell'area funzionari   | € 2.000,00    |
| D    | Sovrintendente esperto, Sovrintendente scelto e Sovrintendente addetto al coordinamento dell'area istruttori | € 1.500,00    |
| E    | Assistente esperto, Assistente scelto e Assistente addetto al coordinamento dell'area istruttori             | € 1.250,00    |
| F    | Agente scelto e Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori   | € 1.000,00    |

- 3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi, inclusi i giorni di ferie)
- 4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
  - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
- 5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

## **TITOLO VII**

### **Disposizioni Finali**

#### **Art. 32**

##### **Salute e sicurezza sul lavoro**

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

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 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. 33**

##### **Innovazioni tecnologiche**

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

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. 34**

##### **Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall' art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti articoli alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **Art. 35**

##### **Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

#### **Art. 36**

##### **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.  
Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
2. L'Ente si riserva di effettuare il ricalcolo dell'adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 nel mese di dicembre, con le modalità previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e dal D.M. 17 marzo 2020.

Data 21.12.2023

##### Delegazione trattante di parte pubblica:

F.to Dott. Fabrizio Brambilla  
F.to Dott. Emilio Pirola  
F.to Dott.ssa Elena Cambiaghi

##### Delegazione trattante di parte sindacale:

CGIL FP F.to Mauro Palma  
CISL FP F.to Agostino Vigna  
UIL FPL F.to Giovanni De Francesco  
RSU F.to Lorena Gambirasi  
RSU F.to Maria Maddalena Coccagna  
RSU F.to Marco Ferrari  
RSU F.to Nicoletta Giordano

**COMUNE DI TREZZO SULL'ADDA - QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

P risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi)

|  |  |                     |
|--|--|---------------------|
|  | <b>Art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018</b>  | <b>269.511,00</b>   |
|  | Incremento art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2018  | 5.158,40            |
|  | Incremento art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2018  | 6.243,91            |
|  | Incremento art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 2018<br>(RIA cessati 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022) | 5.640,96            |
|  | Incremento art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 2019-2021   | 5.408,00            |
|  | Incremento art. 79 comma 1 lett. d) CCNL 2019-2021   | 6.483,62            |
|  | Incremento art. 79 comma 1-bis CCNL 2019-2021  | 20.983,50           |
|  | <b>Riduzione art. 23 comma 2 DLGS 75/2017</b>  | <b>-5.640,96</b>    |
|  | <b>Totale risorse fisse</b>  | <b>€ 313.788,43</b> |
|  | <b>DECURTAZIONE PARTE FISSA CCNL 2016-2018 (già escluse)</b>   |                     |
|  | <b>Riduzione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010</b>   | <b>- 34.578,00</b>  |
|  | <b>Posizioni organizzative</b>   | <b>- 99.000,00</b>  |

P risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinare annualmente)

|  |  |                     |
|--|--|---------------------|
|  | art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL 2016-2018                  | 6.000,00            |
|  | art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2016-2018                  | 33.525,80           |
|  | art. 79, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021                  | 6.769,00            |
|  | art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021                   | 8.000,00            |
|  | art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 2016-2018                   | 600,00              |
|  | art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 2019-2021 - quota anno 2021      | 5.408,00            |
|  | art. 79, comma 1 lett. b) CCNL 2019-2021 - quota anno 2022     | 5.408,00            |
|  | art. 79, comma 3 CCNL 2019-2021 - quota anno 2022              | 3.058,40            |
|  | art. 79, comma 3 CCNL 2019-2021 - quota anno 2023              | 3.058,40            |
|  | differenziale arretrati salario accessorio 2019-2020-2021-2022 | 2.049,68            |
|  | <b>Totale risorse variabili</b>                                | <b>€ 73.877,28</b>  |
|  |  |                     |
|  | <b>Totale generale</b>   | <b>€ 387.665,71</b> |

DATA 21.12.2023

Delegazione parte pubblica

F.to Dott. Fabrizio Brambilla  
F.to Dott. Emilio Pirola  
F.to Dott.ssa Elena Cambiaghi

RSU

F.to Lorena Gambirasi  
F.to Maria Maddalena Coccagna  
F.to Marco Ferrari  
F.to Nicoletta Giordano

RST

CGIL FP F.to Mauro Palma  
CISL FP F.to Agostino Vigna  
UIL FPL F.to Giovanni De Francesco

| <b>COMUNE DI TREZZO SULL'ADDA - UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</b>   |   |            |   |
|---|---|------------|---|
| Indennità ex VIII qualifica non titolari PO   | € | 775,00     |   |
| Indennità di comparto (art.33, ccnl 2004)   | € | 23.000,00  |   |
| Progressioni orizzontali (art.17, comma 2, lett.b) in godimento al 1.1.2023   | € | 125.500,00 | stabili   |
| Nuovi diff. stipendiali (art. 80, comma 2, lett. J CCNL 16.11.2022)   | € | 18.200,00  |   |
| Differenziale arretrati salario accessorio 19-20-21-22  | € | 2.049,68   |   |
| Differenziale costo B1-B3G e D1-D3G   | € | 20.983,50  | stabili   |
| Indennità di turno, indennità di reperibilità e compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.09.2000 (art. 80, comma 2, lett d) CCNL 16.11.2022) | € | 26.000,00  | stabili   |
| Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)  | € | 5.000,00   | stabili   |
| Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)   | € | 30.000,00  | stabili   |
| Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)  | € | 3.000,00   | stabili   |
| Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)   | € | 6.000,00   | stabili   |
| Incentivi specifiche disposizione di legge (art. 80, comma 2, lett.g) e lett. h) CCNL 16.11.2022)   | € | 34.125,80  | variabili   |
| Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)   | € | 37.330,95  | fisse   |
| Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)   | € | 14.116,80  | Variabili art. 79, comma 2 lett. c) e art. 79, comma 3  |
| Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022)   | € | 15.998,98  | fisse   |
| Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022)   | € | 23.585,00  | Variabili art. 67, comma 3 lett. a) CCNL 2018; art. 79, comma 2, lett d) e comma 1, lett. b) anni 2021 e 2022 |

|   |          |                   |
|---|----------|-------------------|
| Differenziazione premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022) | €        | 2.000,00          |
| <b>TOTALE utilizzo</b>  | <b>€</b> | <b>387.665,71</b> |

fisse

**TOTALE costituzione**

**€ 387.665,71**

DATA 21.12.2023

Delegazione parte pubblica  
F.to Dott. Fabrizio Brambilla  
F.to Dott. Emilio Pirola  
F.to Dott.ssa Elena Cambiaghi

RSU  
F.to Lorena Gambirasi  
F.to Maria Maddalena Coccagna  
F.to Marco Ferrari  
F.to Nicoletta Giordano

RST  
CGIL FP F.to Mauro Palma  
CISL FP F.to Agostino Vigna  
UIL FPL F.to Giovanni De Francesco

**COMUNE DI TREZZO SULL'ADDA - QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024-2025**

P risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi)

|  |  |                     |
|--|--|---------------------|
|  | <b>Art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018</b>  | <b>269.511,00</b>   |
|  | Incremento art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2018  | 5.158,40            |
|  | Incremento art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2018  | 6.243,91            |
|  | Incremento art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 2018<br>(RIA cessati 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022) | 5.640,96            |
|  | Incremento art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 2019-2021   | 5.408,00            |
|  | Incremento art. 79 comma 1 lett. d) CCNL 2019-2021   | 6.483,62            |
|  | Incremento art. 79 comma 1-bis CCNL 2019-2021  | 20.983,50           |
|  | Riduzione art. 23 comma 2 DLGS 75/2017   | -5.640,96           |
|  | <b>Totale risorse fisse</b>  | <b>€ 313.788,43</b> |
|  | <b>DECURTAZIONE PARTE FISSA CCNL 2016-2018 (già escluse)</b>   |                     |
|  | Riduzione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010  | - 34.578,00         |
|  | <b>Posizioni organizzative</b>   | <b>- 99.000,00</b>  |

P risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinare annualmente)

|  |   |                     |
|--|---|---------------------|
|  | art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL 2016-2018 | 11.408,00           |
|  | art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2016-2018 | 33.525,80           |
|  | art. 79, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021 | 0,00                |
|  | art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021  | 8.000,00            |
|  | art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 2016-2018  | 600,00              |
|  | art. 79, comma 3 CCNL 2019-2021               | 3.058,40            |
|  | <b>Totale risorse variabili</b>               | <b>€ 56.592,20</b>  |
|  |   |                     |
|  | <b>Totale generale</b>                        | <b>€ 370.380,63</b> |

DATA 21.12.2023

Delegazione parte pubblica

F.to Dott. Fabrizio Brambilla  
F.to Dott. Emilio Pirola  
F.to Dott.ssa Elena Cambiaghi

RSU

F.to Lorena Gambirasi  
F.to Maria Maddalena Coccagna  
F.to Marco Ferrari  
F.to Nicoletta Giordano

RST

CGIL FP F.to Mauro Palma  
CISL FP F.to Agostino Vigna  
UIL FPL F.to Giovanni De Francesco

| <b>COMUNE DI TREZZO SULL'ADDA - UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024</b>   |          |                   |  |
|---|----------|-------------------|--|
| Indennità ex VIII qualifica non titolari PO   | €        | 775,00            |  |
| Indennità di comparto (art.33, ccnl 2004)   | €        | 23.000,00         |  |
| Progressioni orizzontali (art.17, comma 2, lett.b) in godimento al 1.1.2023   | €        | 143.700,00        | stabili  |
| Nuovi diff. stipendiali (art. 80, comma 2, lett. J CCNL 16.11.2022)   | €        | 18.000,00         |  |
| Differenziale costo B1-B3G e D1-D3G   | €        | 20.983,50         | stabili  |
| Indennità di turno, indennità di reperibilità e compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.09.2000 (art. 80, comma 2, lett d) CCNL 16.11.2022) | €        | 26.000,00         | stabili  |
| Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)  | €        | 5.000,00          | stabili  |
| Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)   | €        | 30.000,00         | stabili  |
| Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)  | €        | 3.000,00          | stabili  |
| Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)   | €        | 6.000,00          | stabili  |
| Incentivi specifiche disposizione di legge (art. 80, comma 2, lett.g) e lett. h) CCNL 16.11.2022)   | €        | 34.125,80         | variabili  |
| Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)   | €        | 24.730,95         | fisse  |
| Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)   | €        | 11.058,40         | Variabili art. 79, comma 2 lett. c) e art. 79, comma 3                   |
| Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022)   | €        | 10.598,98         | fisse  |
| Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022)   | €        | 11.408,00         | Variabili art. 67, comma 3 lett. a) CCNL 2018; art. 79, comma 2, lett d) |
| Differenziazione premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)   | €        | 2.000,00          | fisse  |
| <b>TOTALE utilizzo</b>  | <b>€</b> | <b>370.380,63</b> |  |

**TOTALE costituzione**

**€ 370.380,63**

DATA 21.12.2023

Delegazione parte pubblica  
F.to Dott. Fabrizio Brambilla  
F.to Dott. Emilio Pirola  
F.to Dott.ssa Elena Cambiaghi

RSU  
F.to Lorena Gambirasi  
F.to Maria Maddalena Coccagna  
F.to Marco Ferrari  
F.to Nicoletta Giordano

RST  
CGIL FP F.to Mauro Palma  
CISL FP F.to Agostino Vigna  
UIL FPL F.to Giovanni De Francesco

| <b>COMUNE DI TREZZO SULL'ADDA - UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025</b>   |          |                   |  |
|---|----------|-------------------|--|
| Indennità ex VIII qualifica non titolari PO   | €        | 775,00            |  |
| Indennità di comparto (art.33, ccnl 2004)   | €        | 23.000,00         |  |
| Progressioni orizzontali (art.17, comma 2, lett.b) in godimento al 1.1.2023   | €        | 161.700,00        | stabili  |
| Nuovi diff. stipendiali (art. 80, comma 2, lett. J CCNL 16.11.2022)   | €        | 19.050,00         |  |
| Differenziale costo B1-B3G e D1-D3G   | €        | 20.983,50         | stabili  |
| Indennità di turno, indennità di reperibilità e compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.09.2000 (art. 80, comma 2, lett d) CCNL 16.11.2022) | €        | 26.000,00         | stabili  |
| Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)  | €        | 5.000,00          | stabili  |
| Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)   | €        | 30.000,00         | stabili  |
| Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)  | €        | 3.000,00          | stabili  |
| Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)   | €        | 6.000,00          | stabili  |
| Incentivi specifiche disposizione di legge (art. 80, comma 2, lett.g) e lett. h) CCNL 16.11.2022)   | €        | 34.125,80         | variabili  |
| Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)   | €        | 11.395,95         | fisse  |
| Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)   | €        | 11.058,40         | Variabili art. 79, comma 2 lett. c) e art. 79, comma 3                   |
| Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022)   | €        | 4.883,98          | fisse  |
| Premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022)   | €        | 11.408,00         | Variabili art. 67, comma 3 lett. a) CCNL 2018; art. 79, comma 2, lett d) |
| Differenziazione premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)   | €        | 2.000,00          | fisse  |
| <b>TOTALE utilizzo</b>  | <b>€</b> | <b>370.380,63</b> |  |



**TOTALE costituzione**

**€ 370.380,63**

DATA 21.12.2023

Delegazione parte pubblica  
F.to Dott. Fabrizio Brambilla  
F.to Dott. Emilio Pirola  
F.to Dott.ssa Elena Cambiaghi

RSU  
F.to Lorena Gambirasi  
F.to Maria Maddalena Coccagna  
F.to Marco Ferrari  
F.to Nicoletta Giordano

RST  
CGIL FP F.to Mauro Palma  
CISL FP F.to Agostino Vigna  
UIL FPL F.to Giovanni De Francesco



## **Art. 5** **Progressioni economiche all'interno delle aree**

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

Si concordano i seguenti criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche:

### **1. Definizione**

Per “progressione economica all'interno delle aree” si intende l'attribuzione, ai dipendenti interessati, nel corso della vita lavorativa, di uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area di inquadramento e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16.11.2022.

La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

### **2. Finalità**

L'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, opera come strumento premiale di riconoscimento della professionalità e dell'elevato livello delle prestazioni individuali dei lavoratori, progressivamente acquisito dagli stessi nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di inquadramento.

### **3. Modalità generali di attribuzione**

Le progressioni economiche sono attribuite, per ciascuna delle annualità coperte dal presente accordo, mediante procedura selettiva a **livello di ciascuna area di inquadramento funzionale** prevista dall'art. 12 comma 1 del CCNL 16.11.2022. Non si dà quindi luogo ad alcuna graduatoria unica. Si precisa che l'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni avrà due livelli di attribuzione per le progressioni: uno per il personale con incarico di Elevata Qualificazione e uno per il personale senza incarico di Elevata Qualificazione.

Stante la valenza triennale del presente accordo, e nel rispetto della previsione dell'art. 14 comma 3 del CCNL 16.11.2022, l'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio di ciascuno degli anni per i quali viene espletata la selezione ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

L'attribuzione delle progressioni economiche è in ogni caso contingentata ad un numero limitato di dipendenti, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 150/2009.

### **4. Durata dell'accordo**



Il presente accordo regola l'istituto delle progressioni economiche a livello di area, per ciascuna delle annualità 2023, 2024 e 2025.

#### 5. Requisiti generali di ammissione alla procedura selettiva di area

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

Il suddetto requisito deve essere posseduto dal lavoratore al 1° gennaio dell'anno di riferimento. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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.

Il dipendente non deve aver superato i 270 giorni di calendario di assenza nei 36 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio sono considerate assenze dal servizio esclusivamente la malattia non dipendente da cause di servizio e le aspettative non retribuite.

#### 6. Risorse disponibili e determinazione del numero dei differenziali stipendiali

Per ciascuna delle annualità interessate dal presente accordo, a valere sulle risorse stabili disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, è individuato il seguente budget:

- ANNO 2023: € 18.200,00
- ANNO 2024: € 18.000,00
- ANNO 2025: € 19.050,00

L'applicazione dell'istituto può essere effettuata nel rispetto del limite massimo del 50% del personale avente diritto;

Il budget individuato corrisponde al **contingente massimo** di differenziali stipendiali riconoscibili.

| ATTRIBUZIONE BUDGET E NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI |                              | 2023       |
|---|------------------------------|------------|
| Area degli operatori<br>(differenziale € 550)           | N° differenziali stipendiali | 0          |
|   | Risorse disponibili          | € 0,00     |
| Area degli operatori esperti<br>(differenziale € 650)   | N° differenziali stipendiali | 4          |
|   | Risorse disponibili          | € 2.600,00 |
| Area degli istruttori<br>(differenziale € 750)          | N° differenziali stipendiali | 8          |



|  |                        |                              |            |
|--|------------------------|------------------------------|------------|
|  |                        | Risorse disponibili          | € 6.000,00 |
| Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni<br>(differenziale € 1600) | Funzionari             | N° differenziali stipendiali | 4          |
|  |                        | Risorse disponibili          | € 6.400,00 |
|  | Elevate qualificazioni | N° differenziali stipendiali | 2          |
|  |                        | Risorse disponibili          | € 3.200,00 |

| ATTRIBUZIONE BUDGET E NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI                      |                              | 2024                         |            |
|--|------------------------------|------------------------------|------------|
| Area degli operatori<br>(differenziale € 550)                                | N° differenziali stipendiali | 1                            |            |
|  | Risorse disponibili          | € 550,00                     |            |
| Area degli operatori esperti<br>(differenziale € 650)                        | N° differenziali stipendiali | 4                            |            |
|  | Risorse disponibili          | € 2.600,00                   |            |
| Area degli istruttori<br>(differenziale € 750)                               | N° differenziali stipendiali | 7                            |            |
|  | Risorse disponibili          | € 5.250,00                   |            |
| Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni<br>(differenziale € 1600) | Funzionari                   | N° differenziali stipendiali | 4          |
|  |                              | Risorse disponibili          | € 6.400,00 |
|  | Elevate qualificazioni       | N° differenziali stipendiali | 2          |
|  |                              | Risorse disponibili          | € 3.200,00 |

| ATTRIBUZIONE BUDGET E NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI |                              | 2025                         |   |
|---|------------------------------|------------------------------|---|
| Area degli operatori<br>(differenziale € 550)           | N° differenziali stipendiali | 0                            |   |
|   | Risorse disponibili          | € 0,00                       |   |
| Area degli operatori esperti<br>(differenziale € 650)   | N° differenziali stipendiali | 4                            |   |
|   | Risorse disponibili          | € 2.600,00                   |   |
| Area degli istruttori<br>(differenziale € 750)          | N° differenziali stipendiali | 7                            |   |
|   | Risorse disponibili          | € 5.250,00                   |   |
| Area dei funzionari e delle                             | Funzionari                   | N° differenziali stipendiali | 4 |



|  |                           |                              |            |
|--|---------------------------|------------------------------|------------|
| elevate qualificazioni<br>(differenziale € 1600) |                           | Risorse disponibili          | € 6.400,00 |
|  | Elevate<br>qualificazioni | N° differenziali stipendiali | 3          |
|  |                           | Risorse disponibili          | € 4.800,00 |

Rimane inteso che non è possibile assegnare più di un differenziale stipendiale a ciascun dipendente in ogni procedura selettiva.

L'eventuale attribuzione della maggiorazione del differenziale prevista dall'art. 102 del CCNL 16/11/2022 "Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali" è da considerarsi extra budget.

## 7. Criteri specifici di attribuzione

I "differenziali stipendiali" vengono assegnati, fino al numero predefinito per ogni area come da tabella di cui al punto 6, in base ad una graduatoria dei partecipanti alla selezione, determinata secondo i seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
- esperienza professionale, intesa come esperienza acquisita in un profilo identico o equivalente, anche a tempo determinato o parziale, all'interno della stessa o di altra amministrazione del comparto, o in un profilo corrispondente in altre amministrazioni di comparti differenti;
- ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, tramite i percorsi formativi dell'art. 55 del CCNL 16/11/2022, definiti in sede di contrattazione integrativa.

Il punteggio massimo complessivamente attribuibile a ciascun dipendente nella graduatoria di area è pari a 100. Al personale che non ha ottenuto progressioni economiche da più di 6 anni, viene riconosciuto un punteggio aggiuntivo, pari al 3% arrotondato aritmeticamente, da sommare al punteggio finale, anche in eccedenza rispetto al suddetto punteggio massimo.

I criteri di attribuzione sono così parametrati:

| <b>criterio</b>   | <b>ponderazione</b> | <b>punteggio massimo disponibile</b> |
|---|---------------------|--------------------------------------|
| a) media valutazione individuale ultimo triennio            | 55%                 | 55                                   |
| b) esperienza professionale                                 | 40%                 | 40                                   |
| c) formazione, capacità culturali e professionali acquisite | 5%                  | 5                                    |
|   | 100%                | 100                                  |

Nel dettaglio, l'attribuzione dei punteggi è così determinata:

- media valutazione individuale ultimo triennio

È condizione per l'accesso alla graduatoria l'aver ottenuto, nell'ultimo triennio (o in relazione alle ultime tre



valutazioni disponibili in ordine cronologico nel caso in cui non sia stata possibile effettuare la valutazione a causa di assenze durante un anno) una valutazione media corrispondente almeno al **livello di performance C, associato a valutazioni finali maggiori al 80%, come definito nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Al valore minimo del livello di performance C (80,01) è attribuito il punteggio minimo di 30 punti.

Al livello di performance A ( $\geq 95,01$ ) è attribuito il punteggio massimo di 55 punti.

Ai valori intermedi, il punteggio è attribuito mediante interpolazione.

I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal Dirigente dell'area di appartenenza a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il Responsabile del settore in cui gli stessi prestano la loro attività.

Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza. Qualora i dipendenti fossero sprovvisti delle valutazioni utili ad accedere al sistema di progressione orizzontale il Servizio Risorse Umane e Organizzazione provvederà a chiederne copia all'Ente di provenienza entro un congruo termine. Qualora, entro il termine indicato, l'Ente di provenienza non trasmetta la documentazione richiesta, i dipendenti saranno esclusi dal processo di assegnazione delle progressioni orizzontali, qualora non siano acquisiti almeno due anni di valutazione, fermo restando quanto stabilito al successivo paragrafo.

Al fine di ovviare alle distorsioni derivanti dalla disomogeneità dei sistemi di misurazione e valutazione e della loro effettiva applicazione, le parti convengono che, nel triennio di riferimento per il calcolo della valutazione media, sia necessario che almeno due annualità siano state oggetto di valutazione in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Trezzo sull'Adda.

Nell'area dei Funzionari ed E.Q., in caso di passaggio fra le subcategorie intercorso nel triennio di riferimento, il dipendente concorre nella subcategoria dove abbia conseguito due valutazioni. Si applica, pertanto, il criterio di prevalenza.

b) esperienza professionale

L'esperienza professionale è commisurata ai periodi lavorativi a tempo determinato (che abbiano preceduto la stabilizzazione) ed indeterminato nel corso dei quali il dipendente ha operato, nella medesima area di inquadramento.

Il punteggio massimo disponibile è pari a 40.

| Esperienza maturata           | Punti per ciascun anno antecedente a quello di decorrenza della progressione | Punti massimi comunque assegnabili |
|-------------------------------|--|------------------------------------|
| Medesima area di appartenenza | 2  | 40                                 |
|                               |  | 40                                 |

c) formazione, capacità culturali e professionali acquisite



Il parametro attribuisce un peso specifico ai percorsi formativi e all'accrescimento delle competenze e delle conoscenze specialistiche maturate nel triennio.

Il punteggio massimo disponibile è pari a 5.

Componente "titoli di studio" - massimo 3 punti (i punteggi di ogni titolo sono cumulabili tra loro)

| <i><b>Titolo conseguito ulteriore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno</b></i> | <i><b>Punti per ciascun titolo</b></i> |
|--|--|
| <i>Diploma</i>   | <i>1</i>                               |
| <i>Prima laurea triennale</i>  | <i>1</i>                               |
| <i>Prima laurea magistrale o specialistica vecchio ordinamento</i>                               | <i>2</i>                               |
| <i>Seconda laurea magistrale o specialistica vecchio ordinamento</i>                             | <i>3</i>                               |
| <i>Titolo universitario post-laurea (master)</i>   | <i>1</i>                               |
| <i>Dottorato di ricerca</i>  | <i>2</i>                               |
| <i>Pubblicazioni scientifiche relative alle attività degli EE.LL e della P.A.</i>                | <i>0,5</i>                             |

Componente "titoli formativi" - massimo 2 punti.

Non sono considerati corsi per i quali viene rilasciato il mero attestato di partecipazione o frequenza.

La Formazione deve essere coerente con il profilo professionale, le mansioni effettivamente svolte e con il Piano della Formazione.

Non rileva, la formazione obbligatoria in merito:

- anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento
- tutela dati personali
- sicurezza sul luogo di lavoro.

| <b>Moduli formativi</b>   | <b>Punti per ciascun corso</b> | <b>Punteggio massimo attribuibile</b> |
|---|--------------------------------|---------------------------------------|
| Corsi di formazione della durata minima di 12 ore con valutazione finale delle competenze e superati con profitto (mediante test o altra prova che attesti il profitto) e rilascio di certificato | 1                              | 2                                     |

## 8. Ulteriori criteri di attribuzione

A parità di punteggio in graduatoria verrà data la precedenza nel seguente ordine di priorità in base ai sottoindicati requisiti:

1. al dipendente che abbia conseguito la progressione economica nella categoria in data più remota;
2. al dipendente che, dalla posizione economica iniziale di primo inquadramento posseduta, non abbia ancora mai usufruito della progressione economica;
3. al dipendente che abbia conseguito il minor numero di progressioni nella categoria di appartenenza;



4. al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria;
5. al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
6. al dipendente con più anzianità di servizio in generale;
7. al dipendente più anziano di età.

## 9. Procedura

Il Servizio Risorse Umane e Organizzazione predispone, a firma del Dirigente competente, un avviso di indizione della procedura, a cui viene assicurata la massima pubblicità interna inviandolo ai dipendenti tramite email istituzionale, pubblicando lo stesso sul sito dell'Ente in Amministrazione Trasparente e utilizzando la rete intranet del personale dipendente se presente.

Gli interessati dovranno presentare la domanda secondo il format o le modalità definite dall'avviso, che dovrà prevedere un termine di presentazione non inferiore a 10 giorni.

L'istruttoria e la formazione della graduatoria dovranno concludersi di norma nei successivi 20 giorni.

In ogni caso il procedimento si conclude, tenendo conto di eventuali ricorsi, ai sensi del successivo articolo 10, entro 60 giorni dalla pubblicazione dell'avviso.

## 10. Ricorsi

Avverso l'esito finale è ammesso ricorso al Nucleo di Valutazione, entro il termine perentorio di 7 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie di merito. Entro 10 giorni dalla scadenza del termine per la presentazione dei ricorsi, il Nucleo di Valutazione assume la propria decisione e ne dà comunicazione all'interessato e al Responsabile cui affrisce la gestione del personale.

## 11. Efficacia

L'efficacia del presente accordo è in ogni caso subordinata alla formale costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno di competenza e alla verifica della disponibilità di risorse stabili per il finanziamento dell'istituto di cui trattasi.

Data 21.12.2023

### Delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. F.to Brambilla Fabrizio  
Dott. F.to Emilio Pirola  
Dott.ssa F.to Elena Cambiaghi

### Delegazione trattante di parte sindacale:

RSU F.to Ferrari Marco  
RSU F.to Lorena Gambirasi  
RSU F.to Maria Maddalena Coccagna  
RSU F.to Nicoletta Giordano  
CGIL FP F.to Mauro Palma  
CISL FP F.to Agostino Vigna  
UIL FLP F.to Giovanni De Francesco



**Art. 25**  
**Indennità per specifiche responsabilità**

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

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione 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);
  - 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;
  - c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate;
2. Le parti convengono di individuare le seguenti tipologie di specifiche responsabilità, con gli importi delle relative indennità.

**2.1 SPECIFICHE RESPONSABILITA' CONNESSE A POSIZIONI DI LAVORO PREDEFINITE**

| Qt. | DENOMINAZIONE  | IMPORTO ANNUO LORDO  |
|-----|--|--|
| 1   | <b>Responsabile processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica</b> | € 2.000,00   |
|     | <b>Ufficiale di Stato Civile</b>   | Con delega completa € 400,00<br>Con delega parziale € 200,00 |
|     | <b>Ufficiale elettorale</b>  | € 400,00   |
|     | <b>Addetto Ufficio Relazioni con il Pubblico</b>                           | € 400,00   |
| 1   | <b>Archivista informatico</b>  | € 400,00   |

**2.2 SPECIFICHE RESPONSABILITA' CONNESSE ALL'ATTRIBUZIONE DELLA RESPONSABILITA' DI SERVIZIO AI SENSI DELL'ART. 14 DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

Nell'ambito dell'autonomia organizzativa loro riconosciuta, i Dirigenti valutano l'individuazione di figure cui attribuire la responsabilità dei servizi in cui si articola la struttura organizzativa di competenza, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Il Dirigente può attribuire la responsabilità di tutti i servizi di competenza o solo di alcuni di essi, fermo restando che in assenza di individuazione dei responsabili di servizio le relative funzioni continuano ad essere imputate ai titolari di E.Q. e/o allo stesso Dirigente.

I soggetti individuati quali responsabili di servizio esercitano obbligatoriamente tutte le funzioni previste dal comma 1 dell'art. 14 citato.

L'individuazione dei responsabili di servizio avviene con atto formale e motivato del Dirigente, nel rispetto dei criteri selettivi fissato dal comma 2 dell'art. 14 e in particolare l'inquadramento in un'area professionale

non inferiore a quella degli istruttori. Nel caso in cui il Dirigente valuti l'attribuzione della responsabilità di servizio a dipendente inquadrato nell'area degli istruttori pur in presenza di personale inquadrato nell'area superiore, l'atto di incarico dovrà essere rafforzato sul piano motivazionale.

La graduazione delle specifiche responsabilità di cui al presente punto 2.2 avviene mediante una parametrizzazione del peso del servizio rispetto alla graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di ciascun Settore.

Ne consegue che:

- per i servizi collocati in Settori la cui E.Q. ha una graduazione di fascia A e B, il valore economico della specifica responsabilità di servizio è pari a:
  - ✓ € 3.000,00 se attribuita a dipendenti appartenenti all'area dei funzionari;
  - ✓ € 2.500,00 se attribuita a dipendenti appartenenti all'area degli istruttori;
- per i servizi collocati in Settori la cui E.Q. ha una graduazione di fascia C, il valore economico della specifica responsabilità di servizio è pari a:
  - ✓ € 2.250,00 se attribuita a dipendenti appartenenti all'area dei funzionari;
  - ✓ € 1.750,00 se attribuita a dipendenti appartenenti all'area degli istruttori;
- per i servizi collocati in Settori la cui E.Q. ha una graduazione di fascia D ed E, il valore economico della specifica responsabilità di servizio è pari a € 1.500,00.
  - € 1.500,00 se attribuita a dipendenti appartenenti all'area dei funzionari;
  - € 1.000,00 se attribuita a dipendenti appartenenti all'area degli istruttori;

Il Segretario comunale, con proprio provvedimento, attribuisce ai Dirigenti il budget disponibile per l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui al presente punto 2.2, derivante dalle somme messe a disposizione per l'istituto dalla presente contrattazione e detratte le risorse utilizzate per le attribuzioni di cui al punto 2.1.

La ripartizione del budget è disposta dal Segretario tenendo conto dei seguenti parametri:

- N. dei servizi ricompresi sotto la responsabilità di ciascun Dirigente;
  - N. dei dipendenti complessivamente ricompresi sotto la direzione di ciascun Dirigente;
  - Livello di complessità dei procedimenti.
3. L'attribuzione delle responsabilità e gli effetti economici decorrono dalla data dell'atto di conferimento delle specifiche responsabilità e terminano al 31/12 di ciascun anno. Nel caso di conferma di precedente attribuzione, l'atto di conferimento deve essere formalizzato entro 120 giorni dal termine del precedente conferimento.
  4. L'indennità per specifiche responsabilità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).
  5. Il sistema di attribuzione disciplinato nel presente accordo avrà decorrenza 01 gennaio 2024.
  6. Le parti si riservano di valutare nel corso del 2024 l'attuazione del sistema di attribuzione di Specifiche responsabilità.

Data 21.12.2023

Delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. F.to Brambilla Fabrizio  
Dott. F.to Emilio Pirola  
Dott.ssa F.to Elena Cambiaghi

Delegazione trattante di parte sindacale:

RSU F.to Ferrari Marco  
RSU F.to Lorena Gambirasi  
RSU F.to Maria Maddalena Coccagna  
RSU F.to Nicoletta Giordano  
CGIL FP F.to Mauro Palma  
CISL FP F.to Agostino Vigna  
UIL FLP F.to Giovanni De Francesco