



COMUNE DI ALTISSIMO

PROVINCIA DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I – PRINCIPI	3
Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....	3
TITOLO II - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO.....	3
CAPO I - ISTITUTI.....	3
Art. 2 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	3
Art. 3 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	4
Art. 4 – Lavoro Straordinario	5
Art. 5 - Nuova Modalità Organizzativa Del Lavoro	5
Art. 6 - Welfare Integrativo	5
TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - PREMIALITA’	5
CAPO 1 - DISCIPLINA DELLE INDENNITA’	5
Art. 7 – Principi generali.....	5
Art. 8 - Indennità Condizioni Di Lavoro.....	6
Art. 9 - Indennità Per Specifiche Responsabilità	7
CAPO II - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE	8
Art. 10 – Criteri Generali E Requisiti	9
Art. 11 – Criteri Specifici E Procedure	10
CAPO III – FONDO RISORSE DECENTRATE.....	11
Art. 12. - Criteri Generali Per La Ripartizione E Destinazione Delle Risorse Finanziarie	11
Art. 13 - Premio Correlato Alla Performance Organizzativa	13
Art. 14 - Premio Correlato Alla Performance Individuale E Differenziazione	13
TITOLO IV - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	14
Art. 15 – Incremento Di Risorse Per La Retribuzione Di Posizione E La Retribuzione Di Risultato	14
Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato.....	14
CAPO V – ALTRI COMPENSI	15
Art. 17 - Compensi Previsti Da Specifiche Disposizioni Di Legge.....	15
Art. 18 - Modalità E Criteri Per La Ripartizione Del Fondo Incentivi Tecnici.....	16
ART. 19 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate	17
TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI	18
CAPO I - DISPOSIZIONI FINALI	18
Art. 20 – Norme finali	18

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – PRINCIPI

ART. 1 – OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Altissimo e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
4. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sottoscrizione definitiva salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. Sostituisce e disapplica ogni precedente accordo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore dello stesso e alla scadenza si rinnova automaticamente di anno in anno.

TITOLO II - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI

ART. 2 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO



1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di un'ora rispetto all'orario di servizio ordinario adottato dall'ente, con corrispondente uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Dev'essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale durante le fasce orarie centrali antimeridiane e pomeridiane, ove sussistano, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale e gli orari di apertura al pubblico.
3. L'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità dev'essere recuperato entro il mese successivo di maturazione dello stesso.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, possono autorizzarsi forme ulteriori di flessibilità, a richiesta, a favore dei dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità e paternità, di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap, ai sensi della L. n.104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità, connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.

ART. 3 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ). Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il limite predetto è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza di particolari situazioni familiari quali:
 - 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;

purchè non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be three distinct signatures, located in the bottom right corner of the page.

ART. 4 – LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo-lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 01/04/1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente e previamente autorizzata dal Responsabile di area/EQ sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

ART. 5 - NUOVA MODALITÀ ORGANIZZATIVA DEL LAVORO

1. Considerato il recepimento da parte del CCNL del cd "smartworking" in applicazione della L. 81/2017, le parti concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenze dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.
2. Sia in fase di prima applicazione che successivamente, verranno assicurate ai sensi dell'art. 64 del CCNL un numero di giornate pari a 4 al mese la cui articolazione verrà concordata tra il Responsabile di area/EQ e i lavoratori interessati.
3. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.

ART. 6 - WELFARE INTEGRATIVO

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - PREMIALITÀ

CAPO 1 - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

ART. 7 – PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità".



2. Le indennità, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. 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, fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. 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.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. 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.

ART. 8 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. E' prevista un'unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. Sono considerate disagiate le seguenti attività:
 - che comportano una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità;
 - che comportano servizi urgenti "su chiamata" al di fuori dell'orario di lavoro. La prestazione richiesta è 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 polizia mortuaria;
 - che sono connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di prestazioni che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, ecc.).



4. L'indennità di cui al presente articolo, commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - Euro 15, viene erogata annualmente e stabilita come segue:

Condizione di lavoro	Importo giornaliero	N. Dipendenti	Giorni annui stimati	Importo stimato previsto €
personale soggetto a disagio	€ 2,00	1	230	460,00

ART. 9 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta ai dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori e/o dei Funzionari ai quali sono attribuite specifiche responsabilità, individuate con apposito provvedimento, e viene determinata su base annua.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento.
3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuato dal Responsabile dell'area di appartenenza dei dipendenti.
4. I compiti e le responsabilità che si ritiene di remunerare, anche sulla base delle indicazioni previste dal CCNL, sono:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, di anagrafe e di Ufficiale elettorale;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
5. 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.
6. L'indennità disciplinata dal presente articolo viene erogata al personale in possesso dei seguenti requisiti e per i seguenti importi:



Descrizione dei compiti di responsabilità	Importo annuo €	n. dipendenti	Importo stimato €
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	1.000,00	2	2.000,00
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia e conoscenza (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta)	1.000,00	1	1.000,00
3. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, di anagrafe e di Ufficiale elettorale	1.000,00	2	2.000,00

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di area, in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità, a carico del Fondo risorse decentrate, delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito nel CCI.
9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
10. Non può darsi corso alla corresponsione dell'indennità per l'espletamento dei compiti che comportano specifiche responsabilità in caso di una valutazione della performance individuale negativa, con riferimento all'ultima annualità che risulta formalmente valutata all'atto del possibile conferimento dell'incarico.

CAPO II - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE



ART. 10 – CRITERI GENERALI E REQUISITI

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2018-2021. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.
2. Le progressioni economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
3. L'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui si prevede l'attivazione dell'istituto e/o la conclusione delle procedure selettive.
4. Il personale interessato deve essere titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche, in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022, sono i seguenti:
 - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno due anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
 - Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
 - Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) per i dipendenti neo assunti il requisito dell'esperienza viene elevato, per la prima progressione, da due a quattro anni;
 - c) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni; 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.

Per gli anni 2023-2024-2025 le parti prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:



a) anno 2023:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
EQ	1	1.600,00	1.600,00	Con eventuale maggiorazione per il personale iscritto ad ordini o albo professionali
COSTO COMPLESSIVO ANNO 2023 = EURO 1.600,00*				

a) anno 2024:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Istruttori	2	750,00	1.500,00	Con eventuale maggiorazione per il personale iscritto ad ordini o albo professionali
COSTO COMPLESSIVO ANNO 2024 = EURO 1.500,00*				

a) anno 2025:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	1	650,00	650,00	
Istruttori	1	750,00	750,00	Con eventuale maggiorazione per il personale iscritto ad ordini o albo professionali
EQ	1	1.600,00	1.600,00	Con eventuale maggiorazione per il personale iscritto ad ordini o albo professionali
COSTO COMPLESSIVO ANNO 2025 = EURO 3.000,00*				

*Le parti danno atto che il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari/EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL 2022. In tal caso la somma necessaria viene automaticamente adeguata e prelevata dalle risorse stabili del fondo.

ART. 11 – CRITERI SPECIFICI E PROCEDURE

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

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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. Peso attribuito 70%.

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

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto così graduata:

fino a 6 anni punti 2,

oltre 6 anni e fino a 10 anni punti 5,

oltre 10 anni e fino a 20 punti 10,

oltre 20 anni punti 13.

Peso attribuito 30%.

C. Punteggio aggiuntivo

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%.

2. Le parti concordano di non attribuire alcun punteggio alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.
3. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica.
4. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale, scheda che deve essere sottoscritta da ogni dipendente valutato.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

CAPO III – FONDO RISORSE DECENTRATE

ART. 12. - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate destinato alla incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, è di esclusiva competenza dell'ente ed è quantificata secondo gli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 2019-2021.



2. Le risorse sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo:
- 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 decentrate 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 valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'ente;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, quale sottosezione del PIAO;
 - 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.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per il triennio 2023-2025 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, sono così ripartite:

Strumenti di premialità	Importo in € anno 2023	Importo in € anno 2024	Importo in € anno 2025
a) premi correlati alla performance organizzativa (max)	3.500,00	3.500,00	3.500,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	10.000,00	10.000,00	10.000,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	460,00	460,00	460,00
d) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 84 CCNL 16.11.2022	3.700,00	3.700,00	3.700,00

e) 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	1.000,00	2.000,00	5.000,00
f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili	1.600,00	1.500,00	3.000,00

5. In ogni caso il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività trova eventuale e proporzionale adeguamento, in relazione all'effettiva disponibilità delle risorse decentrate.

ART. 13 - PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dagli organi dell'ente e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da valutazione da parte del competente Responsabile di area.

ART. 14 - PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DIFFERENZIAZIONE

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di area nell'apposita scheda di valutazione.
3. Le Parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia.
4. Vengono valutati e concorrono all'erogazione delle somme previste per la performance individuale i dipendenti che hanno prestato servizio per almeno 180 giorni lavorativi (6 mesi

di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodo di congedo di maternità, paternità e parentale.

5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. Il fondo destinato alla performance individuale viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

TITOLO IV - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 15 – INCREMENTO DI RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incarichi di EQ può anche essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.

ART. 16 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Le Parti concordano che l'ente destina annualmente alla retribuzione di risultato una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione delle retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso di 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 al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.
3. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi

di EQ, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
Fino a	3.000,00	Nessuna decurtazione
Da 3.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	100%

CAPO V - ALTRI COMPENSI

ART. 17 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97 (sponsorizzazioni, proventi da accordi di collaborazione, ecc.).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista dalle corrispondenti disposizioni e/o negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
4. Per il triennio 2023-2025, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella qui sotto riportata:

Descrizione	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Incentivi per funzioni tecniche €	1.000,00	2.000,00	2.000,00
Compensi Istat €	-	-	3.000,00
TOTALE €	1.000,00	2.000,00	5.000,00

ART. 18 - MODALITÀ E CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI TECNICI

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante “*funzioni tecniche*” di cui all’art. 45 del D.Lgs. 36/2023 “Nuovo codice dei contratti pubblici”, e successive modifiche ed integrazioni.

2. Concorrono alla ripartizione dell’80% del fondo i seguenti soggetti:

- a. Responsabile dell’attività di programmazione della spesa per investimenti;
- b. Redattori progetto fattibilità tecnica ed economica, e del progetto esecutivo;
- c. Responsabile dell’attività di verifica preventiva della progettazione;
- d. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo dei documenti di gara;
- e. Responsabile Unico del Progetto (R.U.P.);
- f. Coordinatore della sicurezza;
- g. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell’Esecuzione;
- h. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
- i. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

3. Il Responsabile di EQ competente all’inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal responsabile di EQ/Segretario comunale (in caso di assenza di EQ) in relazione all’entità delle conseguenze legate all’eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l’aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L’80% del fondo, destinato all’incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di EQ competente e/o Segretario Comunale, sentito il RUP che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente, secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di EQ (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di EQ verrà liquidata dal Segretario comunale o altro Responsabile di EQ individuato). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo.
8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

ART. 19 - DEFINIZIONE DEI CRITERI PER GLI INCENTIVI PER IL SETTORE ENTRATE

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091¹, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI.
2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.
3. Trattandosi di un obiettivo di performance organizzativo del servizio delle entrate, le parti convengono sulla correlazione, tra produttività organizzativa del personale, applicando, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, per la riduzione del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti, i seguenti scaglioni:

¹ 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione


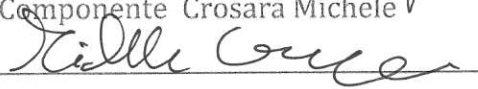
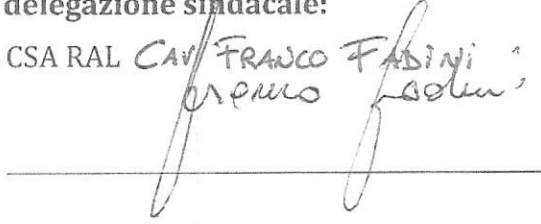
Incentivi importo	Performance riduzione
Fino a € 5.000,00	Nessun incentivo
Da € 5.001,00 a € 9.999,00	1% / 100% euro
Oltre € 10.000,00	100%

TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 20 – NORME FINALI

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

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente Manfredi Monica Elena </p> <p>Componente Crosara Michele </p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CSA RAL <i>CAV FRANCO FABINI</i> <i>premo fabini</i></p> 
--	--