



# Comune di Bevilacqua

Provincia di Verona

oooooooo

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2023-2025 ECONOMICO 2023 VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE

Il giorno 19 dicembre 2023 alle ore 16.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica:

dr. Massimo Di Marco - Segretario Comunale  
rag. Maria Luisa Vicentini - Resp. Servizi Finanziari

La Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

geom. Magosso Cinzia - R.S.U. Aziendale

Federazioni Sindacali Territoriali

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ CISL-FP Verona  
CGIL FPS  
UIL FPL  
CSA REGIONI AUTON.LOCALI

Premesso che:

- con D.G.C. n. 96 del 15/11/2023, venivano dati indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte variabile del Comparto Regioni ed Autonomie Locali relativo all'anno 2023;
- con determinazione n. 246 del 30/11/2023 è stato costituito il fondo risorse decentrate anno 2023;
- in data 13/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa 2023-2025 e parte economica per l'anno 2023;
- in data 14/12/2023, prot. ns. atti 8254, è pervenuto parere favorevole da parte del Revisore del Conto;
- con D.G.C. n. 102 del 15/12/2023 è stato autorizzato il Segretario Comunale, quale Presidente della commissione trattante, alla sottoscrizione definitiva dello stesso contratto;

Ciò premesso,

le parti sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito (C.I.D.) parte normativa 2023-2025 e parte economica anno 2023, nel testo che si allega alla presente.

- per la delegazione Trattante di Parte Pubblica:

dr. Massimo Di Marco – Segretario comunale

rag. Maria Luisa Vicentini – Resp.Area Contabile

- per la delegazione trattante di parte sindacale R.S.U.:

geom. Cinzia Magosso – rappresentante R.S.U.

- Per le Federazioni Sindacali Territoriali.

Rapp. Territoriale – CISL-FP Verona

Rapp. Territoriale FPS CGIL

Rapp. territoriale UIL FPL

Rapp. Territoriale CSA Regioni e Autonomie locali

**Art. 1**  
**Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

**Art. 2**  
**Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Bevilacqua e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. 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. 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.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
  - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali. 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 disciplinati.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

**Art. 3**  
**Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. Salva diversa vigente disposizione legislativa<sup>1</sup>, l'Ente destina un importo annuo per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

**Art. 4**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 502,63.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Marzo di ogni anno il budget orario di ciascuna area.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. *In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.*
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

**Art. 5**  
**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. 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.
2. 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

<sup>1</sup> L'art. 21-bis del D.L. 20/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

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.

3. 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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.

#### **Art. 5 bis**

##### **Criteria per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria**

1. Viene stabilita una flessibilità rispetto al normale profilo orario pari a ore "1" per il personale impiegatizio e cioè: 7.30/8.30 – 13.30/14.30; rientri 14.30/15.30 – 17.30/18.30 esclusi gli uffici aperti al pubblico durante tale orario. Per chi anticipa l'orario di ingresso alle 7.30 il rientro può essere anticipato alle 14 mantenendo sempre fissi gli orari di cui sopra. Il personale part time può beneficiare solo di una flessibilità posticipata di 30 minuti.
2. Non si applica la flessibilità al personale operaio e turnista.
3. Al fine di un corretto funzionamento del sistema informatico delle timbrature, a tutto il personale escluso dalla flessibilità è consentita una tolleranza di dieci minuti onde evitare eccessi di autorizzazioni, tale tolleranza deve essere compensata in giornata.

#### **Art. 6**

##### **Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 18 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31/12/2024, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 18 c. 4. dal 01/01/2025 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 4 comma 2 del CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 6 bis**

##### **Criteria generali per la determinazione della Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. A decorrere dal 1/1/2023, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota massima del 25% della retribuzione di posizione per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

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

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\Sigma p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;
- d) al termine del periodo di riferimento il Sindaco, su proposta dell'O.I.V. dalla quale può motivatamente discordarsi, provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

#### Art. 7

#### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

#### Art. 8

#### Indennità condizioni di lavoro.

1. Il principio che la delegazione trattante persegue è la certezza e la equità delle risorse messe a disposizione per le lavoratrici e i lavoratori, per questo in fase di prima approvazione si ritiene corretto **mantenere invariate** le percentuali/somme e valori rispetto al precedente contratto decentrato che individuava i valori per le indennità condizioni di lavoro.
2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 84-Bis, comma 1, del CCNL 16.11.2022, sono definite come segue:
3. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
4. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico- manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene attribuita la quota giornaliera di € 1,00 (non ricorre la fattispecie al momento della sottoscrizione del presente contratto).
5. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
  - a) fino a 99,99 euro (nessuna indennità)

CISI FP  
X

C. Carli  
M. Carli

6. oltre i 100,00 euro ( indennità giornaliera € 1,00) (non ricorre la fattispecie al momento della sottoscrizione del presente contratto).
7. Il disagio è determinato da:
  - 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.
  - d) E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
  - e) L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
  - f) in sede di contrattazione di ogni singolo ente potranno essere riconosciute altre forme di disagio da valorizzare.
8. E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 5,00
9. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggiori valori.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 9

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. f) del CCNL 16.11.2022, è destinata una somma definita annualmente in sede di contrattazione decentrata, a seguito di depurazione del fondo delle risorse decentrate delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie Operatori Esperti, Istruttori ed Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 10**  
**Differenziali stipendiali**

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.
2. La tabella A del nuovo sistema di classificazione, evidenzia il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa, a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità.
  - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600 numero massimo 6
  - Istruttori: euro 750 numero massimo 5
  - Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
  - Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. 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.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 Ccnl, e precisamente:
  - in base all'art.80, comma 1, ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
  - in base all'art.80, comma 2 lettera j) nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
5. Il finanziamento delle progressioni orizzontali, in applicazione dell'articolo 14, comma 3, del CCNL 16.11.2022, è definito annualmente. Nel 2023 sono previste n. 2 (due) progressioni.

**Art. 11**  
**Criteri per la definizione delle procedure di attribuzione dei differenziali stipendiali**

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.
2. Per concorrere alla progressione economica è necessario aver almeno maturato un periodo di 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura, anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche

4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
5. In tale articolo confluisce anche il personale che precedentemente era interessato all'art. 70 quinquies comma 2 (ufficiale di anagrafe e stato civile ecc.)
6. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

7. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale, di concerto con i responsabili di area. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
8. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
  - somma a disposizione (A)
  - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti (B)
  - punteggio massimo delle specifiche responsabilità (punti 45) (C)

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$(A/B)*C$$

6. 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.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente in via posticipata.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il

C152-FP  


2. Per concorrere alla progressione economica è necessario aver almeno maturato un periodo di 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura, anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche amministrazioni, previa acquisizione della valutazione della prestazione e dei risultati raggiunti e la comparazione dei requisiti posseduti dal dipendente con i criteri adottati dall'ente.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
4. In applicazione dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato)	60%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	40%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 3, nell'ambito comunque delle risorse disponibili all'interno del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali.
6. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
7. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, il responsabile del personale, indice la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per l'attribuzione delle progressioni economiche avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti. La valutazione è effettuata annualmente dal responsabile del servizio della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività; per i titolari di posizione organizzativa nelle aree prive di dirigente si applica la valutazione effettuata dal segretario comunale. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
9. Nel corso del triennio 2023-2025 ciascun lavoratore può essere attribuito un solo differenziale stipendiale.

#### Art. 12

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - b) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
  - c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

d) 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);

e) compensi per recupero evasione tributaria (art. 1, comma 1091, Legge 30/12/2018 n. 145): somma prevista nel 2023 € 329,00;

f) compensi per attività derivanti dall'applicazione dell'art. 43 Legge n. 449/1997 (art. 79, comma 2 lett.a) (art. 67, comma, 3 lett. a) CCNL 21/05/2018 – art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 05/10/2001: rientra in questa fattispecie il compenso destinato al personale dell'ufficio demografico, di cui all'art. 8 del regolamento per la celebrazione dei matrimoni e per la costituzione delle unioni civili, approvato con D.C.C. n. 14 del 27/05/2020.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL del 16.11.2022, sono considerate economie di bilancio.

### **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 PEG/Piano della performance, 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 dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

### **Art. 14**

#### **Premio correlato alla performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, pari al 30% delle risorse destinate, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. 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 di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

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 prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

#### Art. 15

#### Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto (€ 1.948,68) e alle progressioni orizzontali storiche (€ 12.286,07), quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, lett. b), dello stesso CCNL. Il residuale di € 1.504,04 è destinato per il 30% alla performance individuale e per il rimanente alla performance organizzativa.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 451,21
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 1.052,83
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 1.500,00
Indennità di turno	€
Indennità di reperibilità	€
Indennità per qualifica di stato civile	€ 300,00
Indennità per specifiche responsabilità (700+641,67)	€ 1.341,67
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge - regolamenti (funzioni tecniche, IMU, ISTAT, MATRIMONI)	€ 10.223,23
Progetti specifici finanziati	€
<b>TOTALE</b>	<b>€ 14.868,94</b>

#### Art. 16

#### Disposizione finale

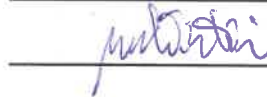
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Bevilacqua li 19/12/2023

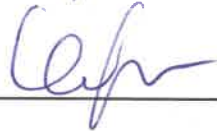
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:





LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

IVAN MURELLI CISL FP

