

Comune di Valbrenta

MODIFICA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

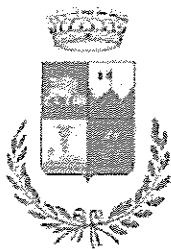
Il giorno 17 (diciassette) del mese di ottobre 2025, presso la sede comunale si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per sottoscrivere in via definitiva le modifiche al contratto collettivo integrativo parte giuridica per il triennio 2023-2025 già approvato in via definitiva il 27/09/2023, come da preintesa del 19 settembre 2025 ed a seguito dell'autorizzazione avuta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 57 del 08 ottobre 2025, nelle persone di:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente	Segretario Comunale (Avv. Simone Confortin)	P [] A []
------------	---	-------------

DELEGAZIONE SINDACALE

OO.SS Territoriale CISL FP	Viviana De Pretto	P ☒ A []
OO.SS Territoriale CSA	Bertuzzo Alessandro	P ☒ A []
OO.SS Territoriale UIL FP	Facco Barbara	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale FP CGIL VI	Andrea Campagnolo	P [] A ☒
R.S.U. Aziendale	Lanza Paola	P ☒ A []
R.S.U. Aziendale	Vanin Gianluca	P ☒ A []
R.S.U. Aziendale	Zara Stefano	P ☒ A []



Comune di Valbrenta

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto 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 qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale). Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori saranno previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che dà luogo ai relativi rapporti.
2. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2025, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo.
4. Le parti si riservano di riaprire le relazioni sindacali, in quanto applicabili a norma del CCNL vigente, qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni 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 20 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipula 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.



Comune di Valbrenta

Art. 3 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti convengono che la salute e la sicurezza sui posti di lavoro rappresentano l'obiettivo comune per il rispetto della dignità del lavoro e per la salvaguardia della integrità fisica e delle risorse umane: a tal fine l'Amministrazione proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, con la messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, nonché con l'attuazione di politiche di prevenzione per la salute e di informazione per i dipendenti.

Art. 4 - Innovazioni tecnologiche

1. Le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) Ccnq 4 dicembre 2017 o dalla RSU unitariamente intesa.
3. Le assemblee dovranno tenersi, in linea generale, nella mattinata del martedì presso la sala Polivalente di Piazzetta Brotto a Valstagna.
4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio protocollo almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali, improrogabili e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 72 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata con l'utilizzo dei sistemi automatizzati di rilevazione delle presenze.
6. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.



Comune di Valbrenta

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'ente, qualora se ne ravvisasse la necessità, mette a disposizione il locale di proprietà comunale adiacente la sede municipale per l'attività della RSU e delle OO.SS. Inoltre mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un anticipo di almeno tre giorni al Servizio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI ~~TIPI~~ TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 7 - Orario massimo di lavoro settimanale

1. Le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311;
 - dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

Art. 8 - Criteri di elevazione del contingente del personale part - time

1. 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 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna Area professionale, con esclusione delle posizioni di Elevata Qualificazione, fino ad un ulteriore 10 per cento.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un componente del proprio nucleo familiare o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;



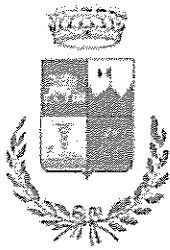
Comune di Valbrenta

- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di persone per motivi di salute in situazione di gravità certificata;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare o di un parente entro il secondo grado o del convivente, 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.

Art. 9 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, attraverso l'istituto dell'orario flessibile in entrata. Tale istituto consiste nella possibilità di anticipare di 15 minuti o posticipare di 30 minuti l'orario di entrata mattutino, con corrispondente uscita, e di anticipare o posticipare di 30 minuti, nel rispetto delle disposizioni contrattuali relative alla pausa e delle necessità connesse all'apertura al pubblico degli uffici comunali, l'orario di entrata pomeridiano e la corrispondente uscita.
2. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici e l'istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.
3. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi di cui all'art. 42 del CCNL 16 novembre 2022 per un massimo di 36 ore annue.
4. La flessibilità non si applica, per esigenze di servizio ed organizzazione del lavoro, al personale operaio: per tali dipendenti si conviene che la flessibilità oraria sia di 10 minuti.

Art. 10 - Multiperiodalità



Comune di Valbrenta

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario di lavoro, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16 novembre 2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 20 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

TITOLO IV - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

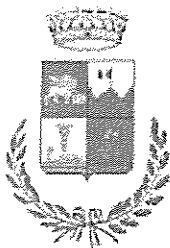
CAPO I - QUANTIFICAZIONE E CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 - Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è di competenza esclusiva 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.

Art. 12 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, 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 ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance 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 il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

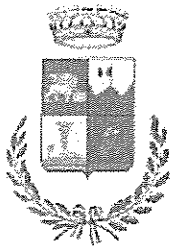


Comune di Valbrenta

- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per le Amministrazioni, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, 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.

Art. 13 - Destinazione del fondo

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate sono destinate in via principale al pagamento dei seguenti istituti di carattere fisso e continuativo:
 - a) differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) del CCNL del 16 novembre 2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Le residue risorse disponibili per la contrattazione sono destinate alle seguenti finalità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - b. indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 16 novembre 2022;
 - c. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi per prestazioni lavorative in giorno festivo di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000;



Comune di Valbrenta

- d. indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL del 16 novembre 2022;
 - e. indennità di funzione e di servizio esterno per il personale della Polizia locale (artt. 97 e 100 CCNL del 16 novembre 2022). Tale fattispecie attualmente non è applicabile al Comune di Valbrenta avendo trasferito la funzione fondamentale di *“polizia locale e polizia amministrativa locale”* all'Unione Montana del Bassanese;
 - f. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21 maggio 2018, ivi compresi i compensi Istat di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL;
 - g. differenziali stipendiali per progressioni economiche all'interno delle Aree professionali, finanziate con risorse stabili.
3. Qualora nel Fondo risorse decentrate siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

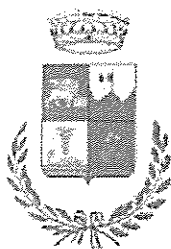
CAPO II - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 14 - Principi generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'Area professionale di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di uno o più *“differenziali stipendiali”*, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, nella misura annua lorda stabilita dal vigente CCNL.
2. Le progressioni economiche si realizzano mediante l'attivazione di procedure selettive distinte per Area professionale, da effettuarsi nei limiti delle risorse stabili effettivamente disponibili del Fondo per la contrattazione decentrata; sono riconosciute ad una quota limitata di beneficiari per ciascuna Area e sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
3. Per poter partecipare alla procedura selettiva è necessario il rispetto dei requisiti di ordine generale previsti dall'art. 14 del CCNL del 16 novembre 2022, che devono essere posseduti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente rispetto a quello di attivazione dell'istituto.
4. Le parti concordano che, ai fini della partecipazione alla procedura selettiva, devono essere decorsi almeno tre anni dall'ultima progressione economica acquisita, sia nell'attuale quanto nel previgente sistema professionale e di progressione economica.

Art. 15 - Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche

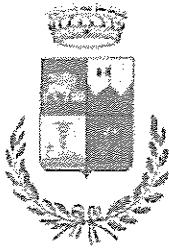
1. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono i seguenti:



Comune di Valbrenta

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE Media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime 3 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.	60	Si applica la seguente pesatura annuale: 1° anno del triennio max 15 punti; 2° anno del triennio max 20 punti; 3° anno del triennio max 25 punti;
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi	30	Tre punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento
FORMAZIONE Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/08; anticorruzione e trasparenza; eccetera).
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO Per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Sette anni di NON progressione: punti UNO; Otto anni di NON progressione: punti DUE; Nove o più anni: punti TRE

2. In caso di parità di punteggio, la progressione economica sarà attribuita al candidato che, nell'ordine:



Comune di Valbrenta

- a) ha conseguito il punteggio più elevato nella scheda di valutazione per il parametro relativo ai comportamenti professionali e/o organizzativi e/o manageriali;
 - b) in caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità dall'ultima progressione economica conseguita nel vigente o previgente sistema di classificazione;
 - c) in caso di ulteriore parità prevarrà il candidato di minore età anagrafica.
3. Una volta acquisito il differenziale stipendiale a seguito di progressione economica nell'Area professionale, tutti i requisiti utilizzati saranno azzerati.

Art. 16 - Risorse destinate alle progressioni economiche

1. Il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nel triennio di riferimento per ciascuna Area professionale, e le relative risorse massime destinate, saranno definiti tra le parti in sede di approvazione dell'accordo economico.
2. Le risorse destinate alle progressioni economiche non utilizzate nell'anno di riferimento incrementano le risorse destinate alla performance individuale nel medesimo anno.

CAPO III - INDENNITA'

Art. 17 - Principi generali per l'attribuzione di indennità

1. Le indennità ed i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il compenso; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la relativa graduazione ai fini della determinazione del compenso è di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area di appartenenza, che, nei casi dovuti, adotta apposito provvedimento, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto e nei limiti delle risorse assegnate per ciascuna finalità.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari gravosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza



Comune di Valbrenta

dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

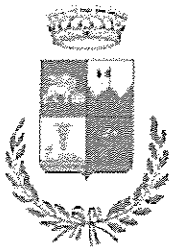
6. Gli importi destinati alle singole fattispecie costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nel triennio di riferimento. Maggiori spese dovute esclusivamente alle maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Art. 18 - Indennità di condizioni lavoro

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL del 16 novembre 2022, è corrisposta un'unica indennità per compensare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano l'effettiva e continuativa esposizione a rischio, ovvero il disagio o il maneggio di valori e contanti e pertanto verrà riconosciuta soltanto in caso di presenza in servizio e non verrà erogata in tutti i casi di assenza (malattia, maternità, permessi, ferie, infortunio ecc.).
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci fermo restando il limite massimo giornaliero pari a 12,00 euro.
4. Le indennità di rischio e maneggio valori sono erogate mensilmente a consuntivo sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività mentre l'indennità di disagio è erogata con cadenza trimestrale.

Art. 19 - Attività esposte al rischio e relativa indennità

1. Le prestazioni di lavoro che comportano "*continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica del personale*" danno diritto all'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018. Le attività individuate sono le seguenti:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.
2. La misura dell'indennità è stabilita in 2,00 euro al giorno ed il nuovo importo decorrerà dal mese di ottobre 2023.



Comune di Valbrenta

3. Per il triennio di validità del presente contratto sono individuate le seguenti soglie massime di risorse economiche da destinare all'istituto finanziate con risorse di parte stabile:

ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
2.800,00	2.800,00	2.800,00

Art. 20 - Attività di lavoro in condizioni di disagio

1. Il "disagio" è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente di natura spaziale, temporale, strumentale, che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo, mansioni e profilo di inquadramento.
2. I fattori rilevanti di disagio sono connessi a prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli - ai fini del recupero psico-fisico - di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo e/o mansioni. Le prestazioni individuate sono le seguenti:

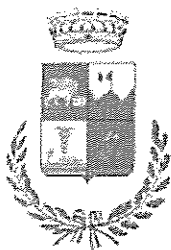
PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO
Servizio prestato dal personale con profilo professionale di operatore o operatore esperto dei servizi tecnico manutentivi, per il servizio "in house" di prevenzione ghiaccio e sgombero neve dalle strade comunali	5,00 euro/giorno
Servizio prestato dal personale con profilo professionale di operatore o operatore esperto dei servizi tecnico manutentivi, in occasione di eventi di protezione civile svolti nei giorni di riposo settimanale	10,00 euro
Servizio prestato dal personale con profilo professionale di operatore o operatore esperto dei servizi tecnico manutentivi, in occasione di situazioni di emergenza e urgenza per ripristinare la funzionalità di viabilità ed edifici comunali	10,00 euro

3. Per il triennio di validità del presente contratto sono individuate le seguenti soglie massime di risorse economiche da destinare all'istituto, finanziate con risorse di parte stabile:

ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
500,00	1.000,00	1.000,00

Art. 21 - Attività di maneggio valori

1. L'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018 è attribuita ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, quali l'economo comunale ed il suo sostituto e gli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale. La misura dell'indennità è confermata in 1,50 euro per ogni giornata effettiva di presenza.
2. Per il triennio di validità del presente contratto sono individuate le seguenti risorse economiche da destinare all'istituto, finanziate con risorse di parte stabile:



Comune di Valbrenta

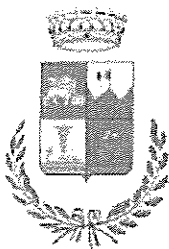
ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
400,00	400,00	400,00

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 84 del CCNL del 16 novembre 2022, è attribuita al personale appartenente alle Aree professionali degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata qualificazione, per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro. E' quindi escluso che possano essere remunerate funzioni e compiti che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità all'interno delle Aree professionali saranno individuate dalla Giunta Comunale in aderenza alla concreta organizzazione degli uffici e dei servizi ed in base al personale assegnato. Le responsabilità sono poi assegnate dal competente Responsabile di Area con apposito provvedimento.
3. L'indennità è corrisposta in relazione all'effettiva assegnazione di responsabilità di procedimento in materie che comportino rilevanti responsabilità istruttorie, individuate e motivate dal Responsabile del servizio (procedimenti e processi complessi). Si definiscono procedimenti/processi complessi quelli che comportano, cumulativamente, specializzazione e concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente, discrezionalità amministrativa o tecnica, relazioni con Enti, istituzioni e organi esterni, anche fra quelli elencati esemplificativamente dall'art. 84, comma 1, del CCNL del 16 novembre 2022 e, in particolare:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della P.A. di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale,
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
4. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di 500,00 euro annui lordi ad un massimo di 2.500,00, è determinato dal competente Responsabile di Area applicando i criteri di sottostanti:

	Criteri	Punteggio massimo
A	Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	40
B	Livello di coordinamento e autonomia	30

[Handwritten signatures and initials]



Comune di Valbrenta

C	Grado di responsabilità verso l'esterno e/o interno	30
----------	---	----

Criterio A – Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	Punteggio massimo
Fascia 1. Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La particolare complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Fino a 40 punti
Fascia 2. Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Fino a 30 punti
Fascia 3. Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere ripetitivo e standardizzato	Fino a 20 punti

Criterio B – Livello di coordinamento e autonomia	Punteggio massimo
Fascia 1. Gestione procedimenti con elevata autonomia operativa in attività prevalentemente diversa e non definibile con funzione di coordinamento	Fino a 30 punti
Fascia 2. Gestione procedimenti secondo programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	Fino a 20 punti
Fascia 3. Gestione procedimenti con modesta autonomia operativa in attività standardizzata	Fino a 10 punti

Criterio C – Grado di responsabilità verso l'esterno e/o l'interno	Punteggio massimo
Fascia 1. Gestione procedimenti che comportano un esclusivo rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti ad assolvere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico, ecc.). Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura di appartenenza	Fino a 30 punti
Fascia 2. Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura di appartenenza	Fino a 20 punti



Comune di Valbrenta

Fascia 3. Gestione procedimenti che comportano esclusivamente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di appartenenza

Fino a 10 punti

5. L'importo dell'indennità, attribuibile con un punteggio minimo di 50 dato dalla sommatoria dei punteggi assegnati per tutti e tre i criteri, è determinato in proporzione al punteggio ottenuto, con arrotondamento ai 50 euro. L'attribuzione dell'indennità presuppone comunque il raggiungimento di un punteggio minimo pari al 50% del massimo punteggio attribuibile per ciascuno dei criteri A-B-C.
6. Per compensare le seguenti ulteriori specifiche responsabilità del personale appartenente all'Area degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione non titolari di incarico direzionale, sono attribuite le seguenti indennità:

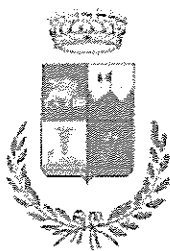
FATTISPECIE	IMPORTO ANNUO
Ufficiale di stato civile e di anagrafe con delega completa	500,00
Ufficiale elettorale di stato civile e di anagrafe con delega completa	750,00

7. Le indennità sono attribuite a seguito di apposito provvedimento del competente Responsabile di Area e non sono cumulabili tra di loro.
8. Le indennità di cui al presente articolo, i cui importi saranno applicabili dal mese di ottobre 2023, sono liquidate per le casistiche di cui al comma 6 mensilmente, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (per almeno 15 gg) in caso di assunzione e/o cessazione e non sono cumulabili con l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 2019/2021.
9. Per il triennio di validità del presente contratto, le risorse destinate alle indennità di cui al comma 3 saranno definite tra le parti in sede di approvazione dell'accordo economico e saranno liquidate con apposito provvedimento a seguito di attribuzione del relativo punteggio.
10. Per il triennio di validità del presente contratto, il tetto massimo di risorse per l'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità di cui al comma 6 del presente articolo è il seguente:

Indennità	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Comma 6	1.750,00	1.750,00	1.750,00

11. In caso di espletamento di più compiti di specifica responsabilità, attribuiti con atto formale per due o più fattispecie riportate nei commi precedenti, sarà riconosciuta l'indennità corrispondente al valore più alto, maggiorata del 25%.
12. In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione.
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme destinate ai premi correlati alla performance.

[Handwritten signatures and initials]



Comune di Valbrenta

CAPO IV - COMPENSI PREVISTI DA NORME PARTICOLARI

Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Tutte le somme previste da specifiche disposizioni di legge costituiscono una “*partita di giro*” all’interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno, e quindi avanzate, comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell’anno successivo.

Art. 24 - Compensi di cui all’art. 43 della Legge 449/1997

1. In attuazione dell’articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL del 16 novembre 2022, le risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall’art. 4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - ✓ proventi da sponsorizzazioni;
 - ✓ proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati dirette 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Servizio Personale e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa.

Art. 25 - Compensi ISTAT

1. L’Ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell’ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l’erogazione dei compensi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall’ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell’art. 80, comma 1, lettera g), CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 26 - Messi notificatori (art. 54 CCNL del 14 settembre 2000)

1. In applicazione dell’art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell’amministrazione finanziaria. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.



Comune di Valbrenta

Art. 27 - Altri compensi previsti da disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconoscibili al personale del Comune di Valbrenta, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 45 del Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36;
 - 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 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile dell'Area competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.

Art. 28 - Piani di razionalizzazione

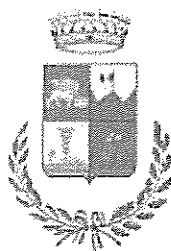
1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, effettivamente realizzate in attuazione di piani di razionalizzazione adottati ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito in Legge 15 luglio 2011, n. 111, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo 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.
2. Dette somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di razionalizzazione approvato dalla Giunta Comunale, con atto del Responsabile del Servizio Personale.
3. Le somme vengono previste nella parte variabile del Fondo delle Risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera b) del CCNL del 21 maggio 2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'Organo di revisione economico-finanziaria.

CAPO V - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 29 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

1. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono determinate in sede di approvazione degli strumenti programmatori dell'ente ed inserite nel fondo risorse decentrate.

[Handwritten signatures and initials]



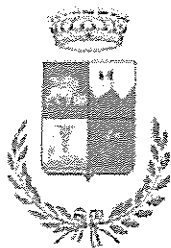
Comune di Valbrenta

2. I premi annuali correlati ai risultati della misurazione e valutazione della performance sono assegnati nei limiti delle risorse individuate e sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, secondo i criteri previsti dal vigente “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”, sotto riportati:

AMBITI DI VALUTAZIONE	PESO
Performance Organizzativa (di Ente)	10/100
Performance Individuale (Obiettivi + Comportamenti organizzativi/Competenze)	90/100

DIMENSIONI DI VALUTAZIONE	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari
Comportamenti organizzativi/Competenze	80%	80%	70%	60%
Risultati/Obiettivi	20%	20%	30%	40%

3. L'assegnazione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante la formazione di una graduatoria unica del personale, articolata in ordine decrescente sulla base dei punteggi conseguiti nella valutazione. La quota di premio della performance individuale che sarà attribuita è direttamente proporzionale al punteggio conseguito, che tiene conto dell'effettivo apporto al raggiungimento della performance dell'Unità organizzativa di riferimento.
4. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite del premio della performance individuale e organizzativa. Tale maggiorazione non potrà essere riconosciuta al medesimo dipendente per due annualità consecutive, e sarà attribuita ogni anno a n. 5 unità di personale complessive, di cui: n. 1 dell'Area dei Funzionari; n. 2 dell'Area degli Istruttori; e n. 2 delle Aree degli Operatori e degli Operatori Esperti. Ai fini di cui al presente comma, le Aree degli Operatori e degli Operatori Esperti costituiranno un'unica graduatoria. In caso di parità di valutazione, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
- non aver mai percepito la maggiorazione;
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - minore età anagrafica.
5. La valutazione, ai fini della erogazione, è effettuata sul personale in servizio per un periodo superiore ai tre mesi nell'anno. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.



Comune di Valbrenta

6. La liquidazione della performance avverrà con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, a seguito di valutazione dei risultati e degli obiettivi raggiunti, indicativamente entro il mese di maggio dell'anno successivo con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del D. Lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

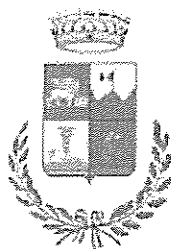
CAPO VI - DISPOSIZIONI PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 30 - Criteri generali per il conferimento di elevata qualificazione

1. L'Amministrazione istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità decisionale in base alle proprie esigenze organizzative. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
 - a. direzione di unità organizzative complesse;
 - b. alta professionalità.
2. Il personale a cui conferire gli incarichi di Elevata Qualificazione deve essere inquadrato nell'Area professionale dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ed è individuato sulla base del possesso dei seguenti requisiti:
 - a. idoneo requisito culturale inteso come il possesso di specifico titolo di studio attinente all'incarico da conferire;
 - b. attitudine allo svolgimento di funzioni di gestione e coordinamento;
 - c. esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - d. aver ottenuto negli ultimi 2 anni una valutazione delle prestazioni pari ad almeno "75/100" sulla base del sistema di valutazione in vigore;
 - e. insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi e/o incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e del D.P.R. 62/2013.
3. Esclusivamente nel caso previsto dall'art. 19, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, e ricorrendone i presupposti, gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere temporaneamente assegnati anche a personale appartenente all'Area degli Istruttori, in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

Art. 31 - Revoca degli incarichi di elevata qualificazione

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, oltre che per le cause di cui all'art. 109 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, anche in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o processi di riorganizzazione o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale.



Comune di Valbrenta

2. Sono da considerarsi negativi i risultati inferiori a 60/100 del punteggio complessivo previsto dalla scheda di valutazione.

Art. 32 - Criteri per la determinazione della retribuzione di posizione

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 18.000,00 euro lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
2. L'Ente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, destina la percentuale del 80% alla retribuzione di posizione. La "pesatura" di ciascuna posizione di EQ, alla quale è commisurata la retribuzione di posizione da attribuire a ciascun incaricato, è effettuata dal Nucleo/Organismo di Valutazione sulla base dei fattori rilevanti sotto descritti:

		PUNTEGGIO DEL CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO
PEOPLE MANAGEMENT - RISORSE UMANE GESTITE E COORDINATE	Fino a 2 dipendenti	2	0
	Da 2 a 4		1
	Da 5 a 10		2
COMPLESSITA' GESTIONALE DELLA POSIZIONE ASSEGNATA	ESPERIENZA SPECIFICA RICHIESTA PER LA COPERTURA DEL RUOLO	17	3
	COMPLESSITA' DEL QUADRO NORMATIVO PER IL SETTORE ASSEGNATO		5
	COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI INTERNE		5
	COMPLESSITA' RELAZIONI ESTERNE		4
GRADO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA, GIURIDICA E CONTABILE CONNESSO ALLA POSIZIONE ASSEGNATA		5	5
BUDGET ANNUALE DI ENTRATA E DI SPESA ASSEGNATO ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA	BUDGET DI ENTRATA FINO A 200.000	6	1
	BUDGET DI ENTRATA DA 200.001 A 1.000.000		2
	BUDGET DI ENTRATA OLTRE 1.000.000		3
	BUDGET DI SPESA FINO DA 100.000		1
	BUDGET DI SPESA DA 100.001 A 1.000.000		2
	BUDGET DI SPESA OLTRE 1.000.000		3



Comune di Valbrenta

- 3- Una volta definita la pesatura, il valore dell'indennità è determinato proporzionalmente al punteggio assegnato secondo le fasce riportate nella tabella sotto riportata:

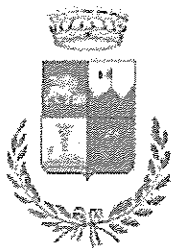
PUNTEGGIO COMPLESSIVO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino a 15 punti	5.000,00 euro
da 16 a 18 punti	da 7.555,00 euro a 8.500,00 euro
da 19 a 21 punti	da 10.857,00 euro a 12.000,00 euro
da 22 a 24 punti	da 12.833,00 euro a 14.000,00 euro
da 25 a 27 punti	da 14.814,00 euro a 16.000,00 euro
da 28 a 30 punti	da 16.800,00 euro a 18.000,00 euro

4. Resta fermo in ogni caso il rispetto del limite delle risorse stanziato a bilancio per il trattamento accessorio degli incarichi di EQ. Nel caso in cui l'attribuzione del punteggio dia luogo al superamento del budget disponibile, i valori delle singole indennità di posizione verranno conseguentemente riproporzionati, fatto salvo il rispetto dell'importo minimo contrattuale.

Art. 33 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

1. L'Ente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, destina la percentuale del 20% alla retribuzione di risultato: l'importo massimo spettante a ciascun incaricato è determinato, in via preventiva, in proporzione alla rispettiva retribuzione di posizione.
2. La valutazione dei risultati dei titolari di incarico di EQ avviene, entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base di quanto stabilito dal vigente "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*".
3. Gli eventuali risparmi derivanti dalla valutazione costituiscono economie di bilancio.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di EQ individuata dall'Ente, per la durata di detto incarico interinale è attribuito al soggetto interessato, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo variabile da un minimo del 15% a un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*. L'esatta definizione di tale percentuale sarà effettuata dall'Organismo di Valutazione in base alla complessità delle attività e al livello di responsabilità connessi all'incarico aggiuntivo attribuito, nonché agli esiti della valutazione di *performance* individuale.
5. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 34 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle Elevate Qualificazioni e la retribuzione di risultato



Comune di Valbrenta

1. Ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 20, comma 1, del CCNL del 16 novembre 2022.
2. A seguito dell'erogazione dei compensi di cui all'art. 20 comma 1 lett. h), la retribuzione di risultato viene ridotta secondo lo schema sotto riportato, a seconda degli scaglioni di compenso:

INCENTIVI NETTI TOTALI PERCEPITI NELL'ANNO		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Importo		Riduzione
Da	A	%
3.000,00	10.000,00	Da 0 a 20%
10.001,00	20.000,00	Da 21% a 38%
20.001,00	30.000,00	Da 39% a 50%
30.001,00	X	Da 51% a 60%

3. La somma derivante dalla riduzione sarà ripartita tra il restante personale incaricato di posizione di EQ sulla base della percentuale ottenuta in sede di valutazione annuale.

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 35 - Disposizioni finali

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 per l'applicazione del Regolamento UE 2016/679.
2. Il presente Contratto Integrativo Decentrato Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
3. Le eventuali modifiche al presente contratto entrano in vigore a decorrere dalla sottoscrizione definitiva del contratto modificato.



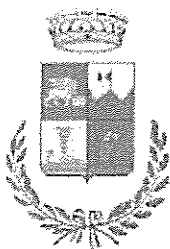
Comune di Valbrenta

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano di inserire nella costituzione del fondo, a decorrere dall'anno 2024, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 79 comma 3 del CCNL del 16 novembre 2022 (importo non superiore alla percentuale dello 0,22% del monte salari 2018).

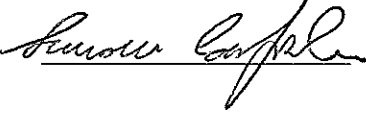
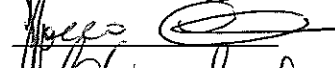
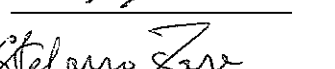
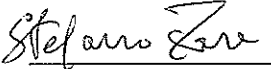
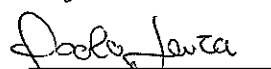
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano di riesaminare e sottoporre ad eventuale revisione, con decorrenza dal 01/01/2026, il criterio della "Formazione" come previsto dall'art. 15 del presente contratto per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della medesima Area, anche alla luce degli sviluppi futuri del CCNL del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024, in corso di definizione.

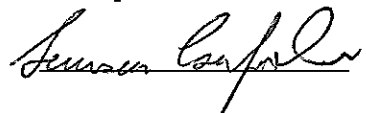
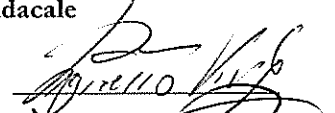
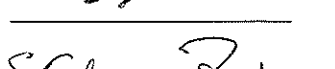
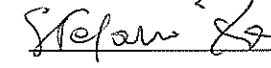
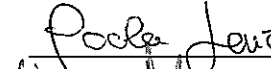


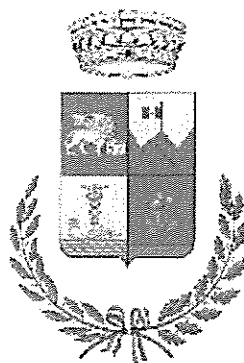
Comune di Valbrenta

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo per il triennio 2023 – 2025 in modifica a quello sottoscritto in data 27/09/2023:

Per la delegazione di parte datoriale	Per la delegazione sindacale
Presidente <u></u>	OO.SS. CISL – FP <u></u>
	OO.SS. UIL – FPL <u></u>
	OO.SS. C.S.A. RAL <u></u>
	OO.SS. FP C.G.I.L. VI <u></u>
	R.S.U. Aziendale <u></u>
	R.S.U. Aziendale <u></u>
	R.S.U. Aziendale <u></u>

Sottoscrizione allegato A) parte integrante del Contratto Collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 con oggetto: “DISCIPLINA DEI CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE (articoli 1 e 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36)”

Per la delegazione di parte datoriale	Per la delegazione sindacale
Presidente <u></u>	OO.SS. CISL – FP <u></u>
	OO.SS. UIL – FPL <u></u>
	OO.SS. C.S.A. RAL <u></u>
	OO.SS. FP C.G.I.L. VI <u></u>
	R.S.U. Aziendale <u></u>
	R.S.U. Aziendale <u></u>
	R.S.U. Aziendale <u></u>



COMUNE DI VALBRENTA

PROVINCIA DI VICENZA

**DISCIPLINA DEI CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE
E L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE**
(articoli 1 e 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36)

Allegato A al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa 2023-2025
Deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 08/10/2025

Sommario

CAPO I Principi generali

- Art. 1 - Oggetto, finalità e campo di applicazione
- Art. 2 - Quantificazione e destinazione degli oneri per le attività tecniche
- Art. 3 - Destinatari
- Art. 4 - Gruppo di lavoro
- Art. 5 - Limite soggettivo dell'incentivo
- Art. 6 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo
- Art. 7 - Centrali di committenza
- Art. 8 - Incremento e destinazione della quota del 20 per cento

CAPO II Incentivo per lavori

- Art. 9 - Graduazione della misura incentivante
- Art. 10 - Disciplina delle varianti
- Art. 11 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III Incentivo per acquisizione di servizi e forniture

- Art. 12 - Graduazione della misura incentivante
- Art. 13 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV Norme comuni

- Art. 14 - Principi in materia di valutazione
- Art. 15 - Attività articolate e singole
- Art. 16 - Assegnazione di più attività al medesimo soggetto
- Art. 17 - Esclusione o riduzione dell'incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi
- Art. 18 - Liquidazione dell'incentivo
- Art. 19 - Informazione e confronto
- Art. 20 - Disposizioni transitorie e finali

CAPO I PRINCIPI GENERALI

Articolo 1

Oggetto, finalità e campo di applicazione

1. La presente disciplina contiene disposizioni in merito ai criteri ed alle modalità di ripartizione ed erogazione delle risorse previste dall'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, recante il "Codice dei contratti pubblici" (di seguito "Codice").
2. L'attribuzione degli incentivi economici è finalizzata a stimolare l'incremento delle professionalità interne all'Amministrazione e il risparmio di spesa conseguente al mancato ricorso a professionisti esterni.
3. Ai sensi dell'art. 1, comma 4, lett. b), del Codice, il principio del risultato costituisce criterio prioritario per attribuire gli incentivi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva.
4. La presente disciplina si applica ai procedimenti di affidamento di lavori, servizi e forniture, espletati dall'Ente, per i quali siano stati pubblicati i bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente, ovvero siano stati inviati gli avvisi a presentare le offerte, in data successiva al 30 giugno 2023. Relativamente ai procedimenti di cui al periodo che precede, per i quali, alla data di entrata in vigore della presente disciplina, il diritto alla corresponsione degli incentivi sia già maturato in conformità ai criteri ed ai limiti stabiliti dal Codice e dalla presente disciplina, quest'ultima trova comunque applicazione, a condizione che le somme destinate a detti incentivi siano state stanziare nel bilancio dell'Ente e ricomprese nel quadro economico dell'intervento cui afferiscono.
5. Nell'ambito dei procedimenti di affidamento di servizi e forniture, il riconoscimento degli incentivi è limitato ai soli casi in cui, a norma del Codice, sia nominato il direttore dell'esecuzione del contratto.

Articolo 2

Quantificazione e destinazione degli oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri relativi alle funzioni tecniche oggetto di incentivazione ai sensi del successivo art. 3 sono a carico degli stanziamenti previsti, per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, nel bilancio dell'Ente. A tal fine, il quadro economico di ciascun intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui alla presente disciplina.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture posto a base della procedura di affidamento, al netto di opzioni ed esclusi IVA ed eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Ente. Nel caso di affidamento diretto, non essendo previsto un importo a base della procedura, si fa riferimento all'importo dell'affidamento diretto, IVA esclusa.
3. La misura complessiva dell'incentivo è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi articoli 9 e 12.
4. Nel caso di concessioni di lavori o di servizi o di altre forme di partenariato pubblico-privato previste dal Libro IV del Codice, la misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sul valore della concessione o del contratto di partenariato come stimato dall'Ente concedente, al momento dell'avvio della procedura di aggiudicazione, secondo le modalità indicate dall'art. 179 del Codice.
5. In caso di affidamento di accordi quadro, come definiti dall'art. 2, lett. n), dell'Allegato I.1 al Codice, gli oneri relativi alle funzioni tecniche oggetto di incentivazione ai sensi del successivo art. 3 sono individuati nel quadro economico di ogni singolo contratto esecutivo dell'accordo quadro. Per il calcolo della misura complessiva dell'incentivo si procede sulla base dell'importo

di ogni singolo contratto esecutivo, senza prendere a riferimento l'importo massimo dell'accordo quadro ma soltanto l'importo dei lavori, servizi o forniture effettivamente ordinati.

6. Le risorse di cui ai commi precedenti sono destinate, in particolare:
 - a. ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 3, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 4, per una quota dell'80%;
 - b. alle finalità di cui al successivo art. 8, commi 2 e 3, per la restante quota del 20%, eventualmente incrementata ai sensi del comma 1 del medesimo art. 8, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata.

Articolo 3

Destinatari

1. La quota incentivante dell'80% di cui al precedente art. 2, comma 6, lett. a), a carico degli stanziamenti previsti per ciascuna procedura di affidamento, è destinata ad incentivare l'attività:
 - del personale proprio dell'Ente che svolge le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice;
 - del personale di altre amministrazioni pubbliche che, sulla base di convenzioni all'uopo stipulate, svolge per conto dell'Ente le medesime attività.
2. Sono, pertanto, destinatari della quota incentivante di cui al comma 1 i soggetti, e i loro collaboratori, che espletano i seguenti compiti e funzioni:
 - programmazione della spesa per investimenti;
 - responsabile unico del progetto;
 - collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento);
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
 - redazione del progetto esecutivo;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
 - verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - predisposizione dei documenti di gara;
 - direzione dei lavori;
 - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
 - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
 - direzione dell'esecuzione;
 - collaborazione all'attività del direttore dell'esecuzione;
 - coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
 - collaudo tecnico-amministrativo;
 - regolare esecuzione;
 - verifica di conformità;
 - collaudo statico (ove necessario);
 - coordinamento dei flussi informativi.

Articolo 4

Gruppo di lavoro

1. Il Responsabile d'Area competente individua, con propria determinazione o disposizione di servizio, la struttura tecnico-amministrativa - denominata "gruppo di lavoro" - destinataria dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuna unità di personale assegnata, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Può essere destinatario dell'incentivo tecnico anche il personale a tempo determinato compreso nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività ed agli adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.

4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti dell'Ente, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi, ove possibile, ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto o concessione.
5. I dipendenti individuati quali componenti del gruppo di lavoro assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti o sub-procedimenti e delle attività assegnate.
6. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal Responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti dello stesso gruppo.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connesso alla specifica prestazione svolta e del contributo apportato dal personale coinvolto, secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.
8. Non possono essere conferiti incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il responsabile dell'attribuzione dell'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Articolo 5

Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente maturato da ciascuna unità di personale nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre pubbliche amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dalla medesima unità di personale. Nel caso in cui l'Ente adotti i metodi e gli strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni di cui all'art. 43 del Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 8.

Articolo 6

Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui alla presente disciplina:
 - a. gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata, anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b. i lavori, servizi e forniture di importo inferiore a euro 40.000;
 - c. i servizi e le forniture non incentivabili ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
 - d. i contratti esclusi dall'applicazione del Codice, con particolare riferimento a quelli elencati nell'art. 56 del medesimo Codice;
 - e. i lavori in amministrazione diretta;
 - f. i lavori, servizi e forniture affidati a società in house, indipendentemente dal loro valore (v. parere ANAC Funz. Cons. n. 36/2024).
2. È fatta salva la facoltà dell'Ente di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dal proprio personale, con particolare riguardo a quanto previsto in tema di indennità per specifiche responsabilità dall'art. 84 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021. In tali casi, gli emolumenti di cui alla presente disciplina non si applicano, al fine di escludere qualunque forma di sovra-incentivazione.

Articolo 7
Centrali di Committenza

1. In caso di attività svolta da Centrale di Committenza, al personale della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 2% di quanto previsto dalla presente disciplina generale per le singole procedure. Sono fatte salve le diverse previsioni della convenzione di costituzione o adesione alla Centrale, comunque nel rispetto dei limiti massimi di incentivabilità stabiliti dall'art. 45, comma 8, del Codice.
2. La quota di incentivo è assegnata su richiesta della Centrale, che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 3, comma 2.
3. La quota riconosciuta al personale della Centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state delegate alla medesima Centrale.

Articolo 8
Incremento e destinazione della quota del 20 per cento

1. La quota di risorse di cui all'art. 2, comma 6, lett. b), è incrementata da:
 - a. la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo riconoscibile alla singola unità di personale ai sensi dell'art. 5, comma 1;
 - b. la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del Responsabile competente ai sensi dell'art. 18;
 - c. la quota parte corrispondente a prestazioni non svolte da personale proprio dell'Ente in quanto affidate a personale esterno, fermo restando quanto stabilito dall'art. 3, comma 1, della presente disciplina.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:
 - a. la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
 - b. l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 - c. l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, nella misura e secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:
 - attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali del personale nella realizzazione degli interventi;
 - la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
 - la copertura degli oneri di assicurazione della responsabilità professionale del personale investito dell'esercizio delle attività tecniche di cui all'allegato I.10 del Codice, nei casi in cui detta copertura sia prevista come obbligatoria da specifiche disposizioni di legge.

CAPO II
INCENTIVO PER LAVORI

Articolo 9
Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima della misura incentivante indicata dall'art. 45, comma 2, del Codice, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Importo posto a base della procedura di affidamento dell'appalto Valore della concessione o del contratto di partenariato	Percentuale
--	-------------

da euro 40.001 fino a euro 1.000.000,00	2%
da euro 1.000.001,00 fino a euro 3.000.000,000	1,80%
da euro 3.000.001,00 fino alla soglia di rilevanza europea	1,40%
oltre la soglia di rilevanza europea	1%

Articolo 10

Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo posto a base della procedura.
2. L'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Detto importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, comma 13, del Codice.

Articolo 11

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nei valori percentuali indicati nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Coefficiente ripartizione incentivo
Programmazione della spesa per investimenti	7%
RUP	40%
Collaborazione all'attività del RUP (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)	18%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	1%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	3%
Redazione del progetto esecutivo	2%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	7%
Predisposizione dei documenti di gara	2%
Direzione dei lavori	7%
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	1%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	1%
Collaudo tecnico-amministrativo	1%
Regolare esecuzione	7%
Collaudo statico	1%
Coordinamento dei flussi informativi	1%
Totale	100,00%

2. Ciascun coefficiente indicato nella tabella è destinato ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività tecnica, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
3. Nell'ipotesi in cui la procedura di affidamento da svolgere non preveda l'effettuazione di una o più fra le attività indicate nella tabella, i coefficienti assegnati all'incentivazione delle restanti attività da effettuarsi sono corrispondentemente e proporzionalmente riparametrati.

CAPO III INCENTIVO PER SERVIZI E FORNITURE

Articolo 12

Graduazione della misura incentivante

1. Nell'ambito delle procedure di affidamento di servizi e forniture, gli incentivi sono attribuiti nei soli casi in cui, a norma del Codice, sia nominato il direttore dell'esecuzione del contratto. Nell'atto di nomina del direttore dell'esecuzione del contratto deve rendersi motivazione esplicita in ordine alla qualificazione del servizio o della fornitura come di particolare importanza, ai sensi dell'art. 32, commi 2 e 3, dell'Allegato II.14 del Codice.
2. La percentuale massima della misura incentivante indicata dall'art. 45, comma 2, del Codice, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

SERVIZI	
Importo posto a base della procedura di affidamento dell'appalto Valore della concessione o del contratto di partenariato	Percentuale
da euro 40.001 fino a euro 300.000,00	2%
da euro 300.001,00 fino a euro 500.000,000	1,80%
da euro 500.001,00 fino a euro 1.000.000,00	1,40%
oltre euro 1.000.000,00	1%

FORNITURE	
Importo posto a base della procedura di affidamento	Percentuale
da euro 40.001 fino a euro 140.000,00	2%
da euro 140.001,00 fino a alla soglia di rilevanza europea	1,50%
oltre la soglia di rilevanza europea	1%

Articolo 13

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nei valori percentuali indicati nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Coefficiente ripartizione incentivo
Programmazione della spesa per investimenti	7%

RUP	40%
Collaborazione all'attività del RUP (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)	18%
Redazione del progetto (livello unico)	7%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1%
Predisposizione dei documenti di gara	4%
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direzione operativa	8%
Collaborazione all'attività del direttore dell'esecuzione	1%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	1%
Collaudo tecnico-amministrativo	1%
Regolare esecuzione	7%
Verifica di conformità	5%
Totale	100,00%

2. Ciascun coefficiente indicato nella tabella è destinato ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività tecnica, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
3. Nell'ipotesi in cui la procedura di affidamento da svolgere non preveda l'effettuazione di una o più fra le attività indicate nella tabella, i coefficienti assegnati all'incentivazione delle restanti attività da effettuarsi sono corrispondentemente e proporzionalmente riparametrati.

CAPO IV Norme comuni

Articolo 14 Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo i coefficienti di ripartizione stabiliti nelle tabelle di cui ai precedenti articoli 11 e 13. Ai fini dell'attribuzione il soggetto responsabile tiene conto:
 - del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
 - della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
 - della competenza e professionalità dimostrate.
2. Il diritto alla corresponsione dell'incentivo matura allorché le attività relative a ciascuna fase della procedura di affidamento ed esecuzione del contratto siano state portate a compimento. In attuazione del principio del risultato, tale diritto è peraltro condizionato all'avvenuta stipulazione del contratto, per le attività incentivabili che vanno dalla programmazione all'affidamento, e all'avvenuta effettuazione del collaudo o della verifica di conformità, per tutte le attività incentivabili riferite alla fase dell'esecuzione. L'incentivo è corrisposto, per le attività tecniche effettivamente svolte, e sul presupposto dell'avvenuta stipulazione del contratto, anche in caso di mancata realizzazione totale o parziale dell'opera o di mancata acquisizione totale o parziale del servizio o della fornitura, ovvero in caso di risoluzione del contratto, a condizione che tali evenienze siano dipese da cause non imputabili alla responsabilità del personale facente parte del gruppo di lavoro di cui all'art. 4.
3. La determinazione di corresponsione dell'incentivo da parte del soggetto responsabile è supportata da idonei elementi rilevativi e valutativi, esplicitati nella relazione di cui al successivo art. 18.

4. In ogni caso, il personale responsabile delle attività incentivate, che violi obblighi posti a suo carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolga quanto assegnato con la dovuta diligenza, è escluso dall'incentivazione, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art. 18.
5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso al Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e Personale, per quanto di sua competenza.

Articolo 15

Attività articolate e singole

1. Qualora una stessa attività sia espletata da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno del coefficiente di ripartizione previsto, le quote da attribuire a ciascuno.
2. In assenza di collaboratori o di altre figure ulteriori richieste per la specifica attività, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Articolo 16

Assegnazione di più attività al medesimo soggetto

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, è attribuita all'avente diritto la quota di incentivo corrispondente alla somma dei coefficienti di ripartizione stabiliti per ciascuna delle attività svolte, previa applicazione di un abbattimento del 1% sul coefficiente minore.
2. Le economie derivanti dall'applicazione dell'abbattimento di cui al comma 1 sono proporzionalmente redistribuite fra i restanti componenti del gruppo di lavoro, secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui agli articoli 11 e 13.

Articolo 17

Esclusione o riduzione dell'incentivo

in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi ingiustificati o aumenti ingiustificati di costi, relativi alla fase di predisposizione e controllo del bando, degli avvisi di indizione della gara o degli avvisi a presentare offerte, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verificano ritardi ingiustificati in sede di esecuzione dei contratti di lavori, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dagli articoli 120, comma 1, e 189, comma 1, del Codice, l'incentivo spettante al Direttore dei lavori, al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella sottostante.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento dei costi non sia conseguente a varianti disciplinate dall'art. 120, comma 1, del Codice, ovvero sia dovuto ad errori imputabili al Direttore dei lavori e suoi collaboratori o al Collaudatore, se individuato, l'incentivo spettante al RUP, al Direttore dei lavori, all'Ufficio di direzione dei lavori e al Collaudatore sarà decurtato delle percentuali come determinate nella tabella sottostante.
4. Qualora durante le procedure per l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi ingiustificati o aumenti ingiustificati di costi, relativi alla fase di predisposizione e controllo del bando, degli avvisi di indizione della gara o degli avvisi a presentare offerte, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verificano ritardi ingiustificati in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi, ovvero aumenti ingiustificati dei costi inizialmente previsti, dovuti a cause

imputabili al personale incaricato della fase esecutiva, l'incentivo spettante al RUP, al Direttore dell'esecuzione e ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella sottostante.

Tipologia di incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	20%
	Dal 41% al 70% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 70% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	15%
	Dal 21 al 40% dell'importo contrattuale	30%
	Dal 41% al 70% dell'importo contrattuale	50%
	Oltre il 70% dell'importo contrattuale	70%

6. L'applicazione delle esclusioni o riduzioni dell'incentivo previste dai commi precedenti è, in ogni caso, subordinata all'osservanza di quanto stabilito al comma 3 dell'art. 18.
7. La quota dell'incentivo non corrisposta al personale per le motivazioni di cui ai precedenti commi costituisce economia di spesa.

Articolo 18

Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal Segretario comunale, sulla base di apposita relazione del Responsabile d'Area competente, sentito il RUP, che accerti ed attesti le specifiche attività svolte da ciascun componente del gruppo di lavoro, nonché l'assenza di ritardi e/o di aumenti di costi, ovvero l'entità e le giustificazioni degli eventuali scostamenti dai tempi e/o dai costi programmati. Il Responsabile competente effettua la conseguente proposta di riparto. All'uopo, predispone, per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, una scheda di rendicontazione, riferita a ciascun lavoro, servizio o fornitura, contenente:
 - il tipo di attività assegnata/da svolgere;
 - la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
 - i tempi previsti e i tempi effettivi, con esplicitazione delle ragioni giustificative degli scostamenti registrati;
 - i costi previsti e i costi effettivi, con esplicitazione delle ragioni giustificative degli scostamenti registrati;
 - la quantificazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.
2. La scheda di cui al comma precedente è controfirmata dal dipendente interessato.
3. In ogni caso, le eventuali esclusioni o riduzioni dell'incentivo per le cause previste dall'art. 14, comma 4, o dall'art. 17 sono applicate dal Segretario comunale previa audizione in contraddittorio del personale interessato. A tal fine, la proposta di liquidazione dell'incentivo è trasmessa tempestivamente, a cura del Segretario, al personale interessato, il quale potrà presentare le proprie osservazioni e controdeduzioni scritte entro 10 giorni dal ricevimento dell'atto. Il Segretario esamina i rilievi pervenuti, convocando ove opportuno l'interessato ad apposito

colloquio, e provvede in via definitiva entro i successivi 30 giorni. Nell'atto di liquidazione dell'incentivo, il Segretario rende specifica motivazione dell'eventuale mancato accoglimento, in tutto o in parte, delle deduzioni rese dal personale interessato in ordine alle circostanze ed alle giustificazioni degli scostamenti verificatisi rispetto ai tempi e/o ai costi programmati.

4. La liquidazione dell'incentivo è effettuata entro il 31.08 per le attività svolte nel primo semestre ed entro il 28.02 per le attività svolte nel secondo semestre dell'anno di riferimento, e comunque nel rispetto dei termini per la rendicontazione stabiliti da Enti terzi finanziatori dell'opera o servizio. Le scadenze indicate nel periodo che precede saranno rispettate a condizione che la relazione e le schede di cui al comma 1 pervengano al Segretario comunale almeno 30 giorni prima.

Articolo 19

Informazione sindacale

1. Il Servizio Personale fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi erogati in esecuzione della presente disciplina, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

Articolo 20

Disposizioni transitorie e finali

1. Le disposizioni di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ed al Regolamento per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche recepito con deliberazione della Giunta Comunale di Valbrenta n. 90 del 23 settembre 2019 continuano ad applicarsi alle procedure e ai contratti per i quali, in data anteriore al 1° luglio 2023, siano stati pubblicati i bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente ovvero siano stati inviati gli avvisi a presentare le offerte, fino alla conclusione del ciclo di vita del contratto ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. p) dell'Allegato I.1 al Codice, ancorchè l'attività incentivabile si concluda in data successiva al 1° luglio 2023.
2. Per quanto non previsto dal presente atto, si rinvia alla disciplina applicabile in materia.



Comune di Valbrenta

Modifiche al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001- PARTE NORMATIVA 2023-2025. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa modifiche al CCDI di parte normativa 2023-2025
Periodo temporale di vigenza	2025 e sino a nuovo CCDI parte normativa
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario: Avv. Simone Confortin Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL e CSA. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL (solo per la disciplina incentivi funzioni tecniche), CISL-FP, UIL-FPL e CSA. Firmatarie del contratto: FP-CGIL (solo per la disciplina incentivi funzioni tecniche), CISL-FP, UIL-FPL e CSA.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modifiche al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte normativa 2023- 2025. Il CCDI 2023 – 2023 parte normativa è stato sottoscritto in via definitiva il 27 settembre 2023. In sede di applicazione di alcuni istituti si sono riscontrate delle criticità nell'applicazione di alcune disposizioni pertanto è stato aperto un tavolo sindacale per procedere con delle modifiche ad alcune disposizioni contenute nel CCDI giuridico 2023-2025. Le modifiche si riferiscono alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate nel CCNL 16/11/2022. Non sono state regolate nuove materie o nuovi istituti rispetto a quelli previsti nel CCDI parte normativa 2023-2025 sottoscritto in via definitiva il 27 settembre 2023 e non sono stati variati gli importi delle indennità. Ai sensi dell'art. 1 e 45 del D. Lgs. n. 36/2023 è stata definita la disciplina dei criteri generali per la ripartizione e l'erogazione degli incentivi alle funzioni tecniche quale allegato sub. A) parte integrante al CCDI parte economica 2023-2025



Comune di Valbrenta

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	In coerenza con quanto disposto all'art. 8, comma 7, CCNL 16/11/2022, la presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Revisione Contabile
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di revisione ha espresso parere favorevole alle modifiche al CCDI parte normativa come da verbale n. ____ del _____.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - Sì
		È stato adottato il Programma triennale per al prevenzione alla corruzione previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013? Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dal Oiv ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì	
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo: è stata modificata la disciplina di alcuni istituti senza istituirne di nuovi. Quale allegato sub. A) al CCDI parte economica è stata definita la disciplina dei criteri generali per la ripartizione e l'erogazione degli incentivi alle funzioni tecniche. Di seguito si riporta una tabella con l'indicazione degli articoli che sono stati modificati:

		CONFERMATO	VARIATO
Art. 1	Ambito di applicazione, durata e decorrenza del contratto	SI	
Art. 2	Interpretazione autentica	SI	
Art. 3	Salute e sicurezza sul lavoro	SI	
Art. 4	Innovazioni tecnologiche	SI	
Art. 5	Assemblee sindacali	SI	
Art. 6	Diritti e agibilità sindacali	SI	
Art. 7	Orario massimo di lavoro settimanale		SI
Art. 8	Criteri di elevazione del contingente del personale part - time		SI
Art. 9	Flessibilità dell'orario di lavoro		SI
Art. 10	Multiperiodalità		SI
Art. 11	Quantificazione delle risorse	SI	
Art. 12	Criteri generali per la ripartizione delle risorse	SI	
Art. 13	Destinazione del fondo	SI	
Art. 14	Principi generali		SI
Art. 15	Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche		SI
Art. 16	Risorse destinate alle progressioni economiche		SI



Comune di Valbrenta

Art. 17	Principi generali per l'attribuzione di indennità		SI
Art. 18	Indennità di condizioni lavoro	SI	
Art. 19	Attività esposte al rischio e relativa indennità	SI	
Art. 20	Attività di lavoro in condizioni di disagio		SI
Art. 21	Attività di maneggio valori	SI	
Art. 22	Indennità per specifiche responsabilità		SI
Art. 23	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	SI	
Art. 24	Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997	SI	
Art. 25	Compensi ISTAT	SI	
Art. 26	Messi notificatori (art. 54 CCNL del 14 settembre 2000)	SI	
Art. 27	Altri compensi previsti da disposizioni di legge		SI
Art. 28	Piani di razionalizzazione		SI
Art. 29	Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale		SI
Art. 30	Criteri generali per il conferimento di elevata qualificazione		SI
Art. 31	Revoca degli incarichi di elevata qualificazione	SI	
Art. 32	Criteri per la determinazione della retribuzione di posizione		SI
Art. 33	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato		SI
Art. 34	Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle Elevate Qualificazioni e la retribuzione di risultato		SI
Art. 35	Disposizioni finali		SI
	Dichiarazione congiunta 1	SI	
	Dichiarazione congiunta 2		SI
	Allegato sub. A) – Disciplina dei criteri generali per la ripartizione e l'erogazione degli incentivi alle funzioni tecniche		SI

- L'articolato si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 16/11/2022, tralasciando materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, l'Ente non ravvisa la necessità di intervenire in sede decentrata poiché relative ad istituti o modalità operative non attivate.
- Ogni articolo riporta il riferimento alla disciplina del CCNL che demanda alla contrattazione decentrata l'integrazione della materia considerata. Non è stata riportata la disciplina di istituti già regolati a livello di contratto nazionale; non è stata altresì riportata la disciplina di materie già regolamentate per legge.
- Con le modifiche apportate al CCDI parte normativa 2023-2025:
 - 1) non sono state disciplinate nuove indennità né sono stati aumentati gli importi di quelle già previste;
 - 2) non sono stati modificati i criteri di assegnazione delle progressioni all'interno della medesima Area;
 - 3) sono stati modificati i criteri per assegnare il premio di eccellenza e la disciplina della performance e di differenziazione del premio individuale;
 - 4) sono stati modificati i criteri per l'assegnazione delle indennità di specifiche responsabilità;
 - 5) sono stati modificati gli scaglioni di assegnazione dell'indennità di posizione delle EQ ed i criteri dell'indennità di risultato in caso di incarichi ad-interim;
 - 6) sono state ridefinite le percentuali di riduzione dell'indennità di risultato in caso di assegnazione di altro trattamento accessorio agli incaricati di EQ;
 - 7) alcuni articoli sono stati revisionati al fine di renderli aderenti ai nuovi profili professionali assegnati al personale o alle nuove disposizioni di legge;
 - 8) è stato introdotto, quale allegato parte integrante al CCDI parte normativa 2023-2025 la disciplina dei criteri generali per la ripartizione e l'erogazione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 1 e 45 del D. Lgs. n. 36/2023.

B) effetti abrogativi impliciti

Viene specificato che la nuova disciplina entra in vigore dalla sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica.



Comune di Valbrenta

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 79 del 09/09/2021), che sarà oggetto a breve di aggiornamento.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Il CCDI parte economica 2023-2025 sottoscritto in via definitiva il 27 settembre 2023 prevede dei criteri che garantiscono il principio di selettività delle progressioni. Tali criteri non sono stati modificati.

E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione delle modifiche al CCDI parte normativa 2023-2025 si auspica di migliorare l'applicabilità di alcuni istituti contrattuali e si mira a disciplinare criteri generali per la ripartizione e l'erogazione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. 56/2023.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con le modifiche apportate al CCDI parte normativa non si disciplinano nuove indennità né si aumentano quelle esistenti pertanto sotto il profilo della sostenibilità economico finanziaria non ci sono variazioni rispetto al CCDI parte normativa approvato il 27 settembre 2023.

Mussolente, 22/09/2025

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA
Bressan Moira



Comune di Valbrenta

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli art. 8 c. 7 CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023 - 2025. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse decentrate verranno costituite con determinazione dell'incaricato di Elevata Qualificazione dell'Ara II Economico Finanziaria – Personale nel 2025 e nei successivi anni di vigenza del CCDI parte normativa.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le poste di destinazione delle risorse saranno quelle previste dal CCNL e dal CCDI vigenti

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno precedente.

Di prossima definizione

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate, per quanto riguarda le poste della parte stabile (progressioni orizzontali storiche ed indennità di comparto a carico del fondo) in appositi capitoli del trattamento accessorio del personale di ogni singolo ufficio di appartenenza; e per le altre destinazioni in un unico capitolo di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 sarà rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il fondo delle risorse decentrate sarà impegnato seguendo i criteri esposti nella Sezione. Gli stanziamenti di bilancio sono congrui al fine di consentire la copertura totale delle diverse voci di destinazione del fondo.

Mussolente, 22/09/2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Bressan Moira



Comune di Valbrenta

Verbale dell'Organo di revisione

n. 15 del 27 settembre 2025

Oggetto: Certificazione sull'ipotesi di modifica al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa 2023-2025.

Il sottoscritto Antonio Fabris, in qualità di Revisore unico dei conti di codesto Ente, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 29 luglio 2025

VISTI

- il D.Lgs. 165/2001, in particolare gli artt. 40, 40-bis e 40, c. 3-sexies;
- il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022 (artt. 7 e 8);
- il D.Lgs. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici), art. 45 e all. I.10, in tema di incentivi per funzioni tecniche;
- il D.L. 78/2010 conv. in L. 122/2010, art. 14, c.7;

RICEVUTA

la richiesta del Comune Valbrenta con mail del 22/09/2025 ai sensi dell'art. 40-bis, D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009, di effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento all'ipotesi di modifica al CCDI – Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa per il triennio 2023-2025;

ESAMINATA

la documentazione trasmessa dall'Ente, e segnatamente:

1. Ipotesi di CCDI – parte normativa 2023-2025 modificata, sottoscritta in data 19/09/2025 dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalle Organizzazioni Sindacali Provinciali e dalla RSU ("Proposta (20).rtf");
2. Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sottoscritta dal Resp. dell'Area Economico-Finanziaria in data 22/09/2025 ("relazione_illustrativa_CCDI giuridico 2023-2025_signed");

3. Bozza di Deliberazione di Giunta di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva ("ipotesi_CCDIG_23_25_modificato_sottoscritto_19_09_2025-signed");
4. Testo del CCDI post-trattativa con evidenza delle modifiche apportate ("CCDI giuridico 2023-2025 post trattativa VISTO_segretario").

RILEVATO CHE

- il confronto sindacale si è svolto in 4 incontri (06/06, 04/07, 15/07 e 31/07/2025) e ha condotto alla sottoscrizione dell'ipotesi in data 19/09/2025;
- le modifiche riguardano esclusivamente l'aggiornamento della disciplina di istituti già previsti e la ricalibrazione di taluni criteri (performance/premio, specifiche responsabilità, indennità EQ ad-interim, ecc.), senza introdurre nuove indennità e senza variare gli importi delle indennità già previste;
- ai sensi degli artt. 1 e 45 D.Lgs. 36/2023, è stata definita la disciplina dei criteri generali per la ripartizione e l'erogazione degli incentivi alle funzioni tecniche quale allegato sub A al CCDI (parte economica);
- la nuova disciplina entra in vigore dalla sottoscrizione definitiva del CCDI;

DATO ATTO

- non si determinano nuovi o maggiori oneri rispetto al CCDI parte normativa sottoscritto il 27/09/2023;
- sono rispettati gli obblighi in tema di performance, anticorruzione e trasparenza (art. 10, D.Lgs. 33/2013 e PTPCT ex L. 190/2012);

CONSIDERATO

- la costituzione del Fondo per il 2025 avverrà con determinazione dell'EQ Area II Economico-Finanziaria – Personale;
- le poste di destinazione saranno quelle previste da CCNL e CCDI vigenti;
- il limite del Fondo 2016 risulta rispettato; gli stanziamenti di bilancio sono congrui per la copertura integrale delle destinazioni, senza alterare né gli equilibri di bilancio né il contenimento della spesa di personale;

TENUTO PRESENTE

che, in caso di eventuale superamento dei vincoli finanziari posti alla contrattazione, la normativa impone il recupero nella sessione negoziale successiva e la nullità delle clausole contra legem;

CERTIFICA

- che l'ipotesi di modifica al CCDI – parte normativa 2023-2025 del Comune di Valbrenta, sottoscritta in data 19/09/2025, è compatibile con i vincoli di bilancio dell'Ente e con quelli derivanti da norme di legge e CCNL;

- che l'ipotesi non comporta l'istituzione di nuove indennità né variazioni degli importi delle indennità esistenti e, pertanto, non determina maggiori oneri rispetto al quadro economico vigente;
- che, per l'esercizio 2025 e seguenti, la costituzione e la gestione del Fondo risorse decentrate avverranno nel rispetto del limite 2016, con stanziamenti congrui e tracciabilità/coerenza tra sistema contabile e Fondo;
- che la presente certificazione è allegata alla Relazione illustrativa ai sensi dell'art. 8, c. 7, CCNL 16/11/2022 e dell'art. 40-bis D.Lgs. 165/2001, e può essere richiamata nella Deliberazione di Giunta di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il presente verbale, che consta di tre pagine, viene inviato all'indirizzo di posta elettronica certificata comune.valbrenta@legalmail.it ai fini della relativa protocollazione.

Vicenza, lì 27 settembre 2025

Il Revisore

Dott. Antonio Fabris (*)

(*) Il presente documento è firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 ss.mm.ii. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.