



COMUNE DI CARTURA

Provincia di Padova

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte normativa: TRIENNIO 2026-2028

Parte economica: ANNO 2026

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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 sottoscritta il 30/04/2026 Intesa sottoscritta il 18/05/2026	
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa: 2026/2028, Parte economica: 2026	
Composizione della delegazione trattante (firmataria)	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti: dr.ssa Sara Tillati – Presidente e Segretario Comunale dott.ssa Eleonora Bellesso – Componente e Responsabile Settore II dott.ssa Chiara Tasinato – Componente e Responsabile Settore I Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali: CISL-FP: Ettore FURLAN UIL FP: Michele Magrini	
Soggetti destinatari	Personale dipendente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Per la parte giuridica: Recepimento integrale del CCNL 2022/2024 e specificazione delle previsioni relative a: - articolo 11, c. 3, l. b) relativo alla performance prevedendo che la produttività venga erogata solo ai dipendenti che abbiano prestato servizio per almeno 80 giorni nell'anno solare; - opportunità di distribuire parte della produttività 2026, pari a 500,00 euro eventualmente elevabili fino alla soglia massima prevista dalla normativa per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, a titolo di “Welfare (bonus rimborso utenze)”, in modo da riconoscere un maggiore importo netto a favore dei dipendenti in quanto il welfare non è soggetto a tassazione. Per la parte economica: Utilizzo risorse decentrate anno 2026 Si prende atto che con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 109 del 14/04/2026 il fondo delle risorse destinate al personale 2026 è stato quantificato in € 69.431,09 come di seguito indicato:	
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 36.035,57
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 33.395,52
	TOTALE RISORSE 2026	€ 69.431,09
	Le risorse del fondo per l'anno 2026 che hanno destinazione vincolata e quindi sottratte alla contrattazione sono le seguenti:	
	RISORSE vincolate	EURO
	Progressioni economiche orizzontale in essere	14.262,95
	Indennità di comparto	5.063,92
	Totale risorse stabili vincolate	19.326,87
	Incentivi tecnici	30.000,00
	Totale risorse stabili vincolate	30.000,00
	Pertanto le risorse del fondo per l'anno 2026 che residuano e che possono essere contrattate ammontano a € 20.104,22.	

		Le parti concordano di destinare la somma disponibile del fondo nel seguente modo: <table><tr><th>UTILIZZO</th><th>Importo annuo</th></tr><tr><td>Progressioni economiche</td><td>3.000,00</td></tr><tr><td>Indennità condizioni di lavoro</td><td>1.800,00</td></tr><tr><td>Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1</td><td>5.700,00</td></tr><tr><td>Indennità per sorveglianza esterna</td><td>400,00</td></tr><tr><td>Produttività</td><td>9.204,22</td></tr><tr><td>Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO</td><td>20.104,22</td></tr></table> 1) L'indennità condizioni lavoro verrà erogata come segue: - a due dipendenti di categoria B – inseriti nella classificazione professionale CCNL 2019-2021 in Operatore servizi tecnici- per un importo determinato dall'applicazione di € 2,00 al giorno - a titolo di maneggio valori pari a € 2,00 al giorno (aumentando da 1,50 a 2,00 euro in ossequio a CCNL 2022/2024) a tutti gli agenti contabili aventi diritto; 2) Le indennità per sorveglianza esterna e turno verranno erogate a n. 1 dipendente, secondo quanto previsto da art. 17 della parte giuridica del CCDI 2026/2028; 3) Le indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 verranno erogate a n. 2 dipendenti, come da individuazione dei responsabili di Area e a n. 2 dipendenti a titolo di indennità di ufficiale anagrafe pari a € 350,00; 4) Si prevedono n. 1 progressione area funzionari, n. 1 progressione area istruttori e n. 1 area operatori esperti, vista la volontà dell'amministrazione di procedere a progressione con cadenza biennale da ultima progressione o assunzione nella PA; 5) La somma residua sarà suddivisa in base a determinati criteri stabiliti in produttività: ogni dipendente potrà scegliere se percepire una parte della produttività pari ad euro 500,00, eventualmente elevabili fino alla soglia massima prevista dalla normativa per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, a titolo di "welfare rimborso utenze". La produttività verrà ripartita ai dipendenti aventi diritto nell'annualità successiva alla competenza del fondo in base alla presenza effettiva di ogni singolo dipendente, tranne che lo stesso sia in ferie.	UTILIZZO	Importo annuo	Progressioni economiche	3.000,00	Indennità condizioni di lavoro	1.800,00	Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	5.700,00	Indennità per sorveglianza esterna	400,00	Produttività	9.204,22	Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	20.104,22
UTILIZZO	Importo annuo															
Progressioni economiche	3.000,00															
Indennità condizioni di lavoro	1.800,00															
Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	5.700,00															
Indennità per sorveglianza esterna	400,00															
Produttività	9.204,22															
Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	20.104,22															
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? VERBALE N. 10 DEL 11/05/2026														

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? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 , confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), come previsto da D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, approvato per il triennio 2026/2028 con deliberazione di Giunta n. 120 del 23/12/2025, ai sensi del D.L. 80/2021 il PIAO comprende sia la parte finanziaria sia la parte obiettivi).</i>
	È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? <i>Si. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nel PIAO costituendone una sezione apposita. Con riferimento al triennio 2026/2028 con deliberazione di Giunta n. 120 del 23/12/2025</i>
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i>

Sezione I – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- *illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Art. 6 - Informazione

Art. 7 – Confronto, soggetti e materie

Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie

Art. 9 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

Art. 10 - Assemblee

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali

Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art. 12 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 13 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 16 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

Art. 17 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno
 Art. 18 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi
 Art. 19 - Incentivi per specifiche disposizioni di legge
 Art. 20 - Piani di razionalizzazione e risparmio
 Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
 Art. 22 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale
 Capo IV Politiche sull’Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro
 Art. 23 - Principi e criteri per l’applicazione della flessibilità dell’orario di lavoro
 Art. 24 - Pausa e Riposi intermedi
 Art. 25 - La Banca delle Ore
 Art. 26 – Lavoro Agile e da Remoto
 Art. 27 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali
 Art. 28 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l’elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all’art. 53 c. 2 del CCNL 2018
 Art. 29 – Disciplina ulteriore delle prestazioni di lavoro straordinario
 Art. 31 - I piani di welfare integrativo
 Art. 32 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti disabili
 Art. 33 - Salute e sicurezza sul lavoro
 Art. 34 - Innovazioni tecnologiche e formazione
 Art. 35 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione dei servizi
 CAPO V – Il Fondo del Salario Accessorio
 Art. 36 – La costituzione del fondo per le risorse decentrate
 Art. 37 – L’utilizzo del fondo per le risorse decentrate
 Capo VI - Clausole di verifica e norme finali
 Art. 38 - Clausola di verifica dell’attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo
 Art. 39 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
 Art. 40 - Norme finali
 .a. ALLEGATO N. 1 – SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell’anno (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell’anno in questione e indicati richiamando, articolo per articolo, la proposta di CCDI:

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali

Art. 11 - Criteri generali per l’incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e razionalizzazione della spesa, ai sensi del Regolamento di Misurazione e Valutazione di Ente, del dlgs 150/2009 e s.m.i.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate, ai sensi del CCNL del Comparto vigente, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale, nonché alla performance (produttività) per progetti. L’erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi,

alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.

3. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale, premio dell'eccellenza e performance per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:

- a) **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, il cui budget annuale al 10% del budget complessivo disponibile per la performance, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti degli strumenti di programmazione e controllo. Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti, tali incentivi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento e l'individuazione del valore prodotto da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno. Tale valutazione incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 70%, budget performance finale 700,00 euro), gli incentivi sono assegnati in misura corrispondente unicamente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile (6 su 10). Tutti gli eventuali risparmi non dipendenti da valutazione meno che massima, vanno a incrementare il finanziamento delle risorse variabili (non soggette al limite) del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti;
- b) **Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.** Al finanziamento della performance individuale vanno assegnate la parte più rilevante delle risorse economiche disponibili ai fini della performance. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative (nell'ambito della proposta di valutazione della performance annuale dei Responsabili) e alla valutazione individuale ricevuta dai singoli dipendenti (da parte dei Responsabili), sulla base delle schede di valutazione previste. L'erogazione della performance individuale è proporzionale al punteggio raggiunto come da regolamento e SMVP vigente e verrà riconosciuta ai dipendenti che siano stati in servizio per almeno 80 giorni effettivi.
- c) **Premio dell'eccellenza**, i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti, che ha ottenuto il punteggio (o i punteggi) più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 30% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superano tale percentuale il premio non viene assegnato.
- d) **Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento**, il cui budget annuale dovrebbe attestarsi a non oltre il 20% della performance individuale (esclusi i progetti autofinanziati direttamente con risorse di bilancio), finalizzati alla attivazione di nuovi servizi, attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o al mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto (che deve essere proposto dalle singole strutture organizzative all'inizio dell'anno di riferimento) per verificarne la correttezza formale e l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti e previamente autorizzati dalla Giunta. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base del numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste (calcolando il costo medio orario tabellare per area professionale) ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno dimostrato dai singoli dipendenti (come valutato dal Responsabile di riferimento), a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi attesi nel progetto stesso. Tutti gli eventuali risparmi vanno a incrementare il finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

4. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.

Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 13 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022 e dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività impicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, pari a 2 euro giornalieri.
3. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Non si computano, pertanto, tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente o del Segretario comunale nel caso l'agente contabile coincida con il Responsabile di Settore. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.
4. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 2,00. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B

al [D.P.R. 347/83](#), svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:

Servizio cimiteriale: figure professionali di: Autista, Operaio, Collaboratore servizi di custodia cimiteriali, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Viabilità e Giardini Verde Pubblico: figure professionali di: Autista, Giardiniere, Operaio, Capo Operaio, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, che utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Illuminazione pubblica: figure professionali di: Elettricista, Operaio, Autista, che operano nel servizio, utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T. e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi.

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

5. **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 2,00, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali).

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).

3. La locuzione “specifiche responsabilità” non coincide con “responsabilità del procedimento”, pertanto non è sufficiente l’assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l’assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. Sono previste specifiche responsabilità per le seguenti mansioni:
 - specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell’amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati all’attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall’essere coordinatore, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, purchè ciò emerga dalle istruttorie degli atti;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l’esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l’esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall’art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L’assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all’interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmessa al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante. Detti incarichi, attribuibili anche in ragione pluriennale sono comunque subordinati alla pesatura in sede di contrattazione.
8. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Responsabili e sulla base del budget che può essere previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell’istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascun Settore sempre a inizio anno adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce o conferma le posizioni con specifiche responsabilità nell’ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell’area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.

9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
10. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 3.000,00, elevabili a 4.000,00 euro (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari area.	Fino a Euro 400,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori Esperti individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse.	Fino a Euro 500,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori , individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.	Fino a Euro 3.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari , individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti: 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente); 3) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 4) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg); 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche; 7) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio: - incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.; - responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005; - responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016.	Fino a Euro 4.000,00

11. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Servizio.

12. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
13. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, al netto dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, paternità e le sole ferie dell'anno di riferimento. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
14. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.
15. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 16 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari

Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di maresciallo/ispettore.

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata; 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 4) incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg); 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite; 6) Grado di capitano/commissario.
--

3. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

-In caso di trasferimento ad altro Servizi.

4. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
5. **L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.** Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, **gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.** È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
6. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, **sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.**
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 17 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL, così come integrato dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;
3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:
€ 2,00 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore nel quadrante 08:00 – 20:00;

Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei quadranti sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo al quadrante in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25 (Turno) del presente CCNL;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali

relative a precedenti Contratti Integrativi.

- c) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:**

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCDI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute a n. 3 Dipendenti dell'Ente su 7 dipendenti aventi diritto e quindi rispettando al percentuale del 50%. Di seguito i criteri individuati:

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali

Art. 12 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti, disponibili.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL sono i seguenti:

- a) Non essere stato sottoposto a procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla

multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione assegnata e sospesa economicamente fino alla conclusione del procedimento;

b) Essere in servizio alla data di decorrenza del beneficio e che negli ultimi 2 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica, con le seguenti specificazioni:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- per il personale proveniente da altro ente nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa purchè nello stesso profilo professionale o equivalente;
- per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato purchè nello stesso profilo professionale o equivalente.

c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente; la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

1. la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 60 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione, o le ultime tre valutazioni cronologicamente disponibili qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. l'esperienza professionale acquisita, intesa come anzianità complessiva nel medesimo profilo professionale o equivalente (con o senza soluzione di continuità) da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;

3. capacità culturali e professionali acquisite con corsi di formazione frequentati nel triennio precedente, organizzati dall'Ente o da altri soggetti, purché certificati e coerenti con il profilo professionale ricoperto: 1 punto per ogni corso fino a un massimo di 20 punti;

4. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

d) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo dell'1% rispetto il punteggio complessivo ottenuto.

e) Non essere destinatario di procedimenti penali con sentenza anche non definitiva o provvedimento sostitutivo (es. patteggiamento) per fattispecie inerenti reati contro la P.A negli ultimi 5 anni.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Valorizzazione del contributo apportato al raggiungimento della performance individuale e collettiva, nonché del miglioramento professionale conseguito, sia sotto il profilo dell’accrescimento delle competenze sia con riferimento al livello di responsabilità e autonomia dimostrato nell’espletamento delle funzioni assegnate, prevedendo altresì l’attivazione di misure di welfare integrativo a favore del personale dipendente.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Nessuno

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

dott.ssa Sara Tillati
(firmato digitalmente)

IL RESPONSABILE FINANZIARIO

dott.ssa Chiara Tasinato
(firmato digitalmente)