



Comune di Camporotondo di Fiastrone
Provincia di Macerata

62020 P.zza S.Marco, 2 ☎ 0733907153 ✉ 0733907359
PEC: comune.camporotondodifiastrone@legalmail.it

P.Iva 00243720430

In data 04/08/2023 alle ore 11,00 presso la residenza municipale del Comune di Camporotondo di Fiastrone, ha avuto luogo l'incontro della **delegazione trattante del Comune di Camporotondo di Fiastrone** così composta:

Parte pubblica

Presidente	Segretario comunale f.f.	Pier Carlo Guglielmi
Componente	Funzionario	Rita Consoli
Componente	Istruttore	Solidea Tardella

Parte sindacale

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Andrea Coppari
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Alessandro Moretti
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	
R.S.U. Aziendale		Pierfederico Zamponi

i cui componenti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (di seguito anche CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale sino al 31 dicembre 2025.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro che siano contrastanti.
5. Il CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 2 - Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c e 14 comma 2 CCNL) ¹

1. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali previsti dal CCNL:

a) Quantificazione delle risorse

- le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano nel massimo a 2.350,00 euro (fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 1, comma 2, del presente contratto²). In caso di incapienza, la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili e comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione;
- in ogni caso, al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinato alle progressioni

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

² I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate e uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

b) Requisiti di partecipazione

Possono partecipare i dipendenti che:

- abbiano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti e che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
- non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Nel caso in cui, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, l'assegnazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, questi viene definitivamente escluso dalla graduatoria.

c) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 punti e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

2. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del differenziale stipendiale all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

a) Valutazione della performance del triennio precedente. Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

b) Esperienza professionale. Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni). Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})$.

c) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi. Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- le frequenze certificate dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza. Per ciascuna tipologia di titolo può esserne considerato solo uno; gli altri saranno valutati, se possibile, nell'ambito dell'ultima tipologia: "Ulteriori titoli". I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

FP CBIL
te

all
Gisefi

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo - massimo 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore a 6 ore - massimo 3 punti

AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica, Magistrale o Vecchio Ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo - massimo 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore a 6 ore - massimo 3 punti

d) Formazione della graduatoria e criteri di priorità. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. a) e b) per Operatori e Operatori Esperti e a), b) e c) per Istruttori e Funzionari ed EQ.

3. Come consentito dall'art. 14, comma 2, lettera f) del CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito differenziali stipendiali da più di sei anni è attribuito, oltre a quello determinato ai sensi di quanto sopra previsto, il seguente incremento percentuale del punteggio ottenuto:

Anni senza progressione	Percentuale aggiuntiva
Fino a 7	1,50%
Più di 7 e fino a 8	2,00%
Oltre 8	3,00%

4. Il differenziale stipendiale è attribuito formando graduatorie distinte per aree ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

5. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggior distanza temporale dall'ultimo conseguimento di differenziale stipendiale (o progressione economica) nell'ente;
- maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggior anzianità di servizio nell'ente;
- maggior età anagrafica.

6. Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme sono accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 3

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
(art. 7, comma 4, lett. j, u, v – art. 17 CCNL)³

³ j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di EQ, l'ente destina una quota del 15% all'erogazione annuale della retribuzione di risultato;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse a essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim* seguendo il seguente calcolo:

- Retribuzione assegnata = Retribuzione nominale X percentuale del rapporto di lavoro (part time);
- Retribuzione spettante = Retribuzione assegnata X tempo di lavoro (mesi lavorati);
- Peso posizione (%) = Indennità posizione spettante X 100 / totale delle risorse per retribuzione di posizione;
- Retribuzione di risultato teorica massima individuale = Peso posizione (%) X totale delle risorse per retribuzione di risultato / 100;
- Retribuzione di risultato da erogare = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico *ad interim*;

c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico a un nuovo titolare (e quindi non nel caso di assenza, anche lunga, del titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022⁴, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, si adotta un sistema di perequazione che prevede un abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0,00	1.500,00	nessuna
1.501,00	3.000,00	35%
3.001,00	5.000,00	75%
5.001,00	Oltre	100%

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente), anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

5. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2 è redistribuito a tutti i funzionari EQ (compresi quelli che hanno subito la riduzione) in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Art. 4

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (art. 23 CCNL)⁵

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

⁴ j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

⁵ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Art. 5

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁶

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino a un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o del convivente o di un parente entro il secondo grado;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, a esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 6

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto viene effettuata dall'Amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore nel periodo di validità del presente contratto.

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, il Comune ha fornito l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato,

⁶ n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.

4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o a un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4, lett a) CCNL)⁷

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è correlata a effettivi e misurati vantaggi per l'Amministrazione in termini di valore conseguito nello svolgimento delle funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale è correlato alla gestione del ciclo della performance;
- e) la performance individuale è rilevata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati; dell'analisi dei risultati conseguiti e della 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.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta comunale viene determinata applicando i criteri previsti a ciascuna fattispecie indicata nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

4. Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,⁸ sono ripartite come nell'allegato.

Art. 8

Premio correlato alla performance organizzativa (art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)⁹

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), approvato annualmente dalla Giunta comunale. In tale ambito sono compresi anche gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma

⁷ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

⁸ Art. 80 comma 3 CCNL "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."

⁹ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PIAO.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e struttura organizzativa di appartenenza secondo come previsto dal sistema di valutazione.

Art. 9

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁰

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO nonché in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

4. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Il premio correlato alla performance dei dipendenti che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura, ecc.);
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i. subirà le medesime riduzioni previste dal comma 2 dell'art. 3.

8. Le somme derivanti dalle riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

9. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

10. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 8 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

11. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel comma 8, i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

Art. 10

Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei

¹⁰ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese secondo le modalità stabilite. Le indennità non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili o le aree di inquadramento.

4. L'indennità è sempre collegata a effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e non è riconosciuta per prestazioni compiute in condizioni ordinarie di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, ecc.

5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

6. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie al pagamento di indennità sono compensate con eventuali risparmi di altre indennità e, in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione di quanto indicato vanno a incrementare il fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 11

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹¹

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate; esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute; implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

3. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze;

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

5. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento

¹¹ d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) ecc.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - 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-fisici;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 3,00	
B	personale esposto a disagio	€ 2,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 e € 1000,00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000,00	€ 2,00

9. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A e B € 5,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A, B e C1 € 6,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A, B e C2 € 7,00/giorno

10. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 12

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹²

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- si configurano le posizioni di lavoro (escluse le Elevate Qualificazioni) caratterizzate da specifiche responsabilità individuate con specifico atto che non concernano compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati;
- l'importo complessivo destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario comunale, sentita la conferenza dei responsabili, sulla base delle unità di personale interessate.

2. A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in

¹² f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato viene attribuita un'indennità di valore economico maggiorato del 20%.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 13

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹³

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

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

3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a. proventi da sponsorizzazioni;
- b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato all'erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

¹³ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

CCI 2023 - DESTINAZIONE		
DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE		
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		36.116,69
RIF. CCNL	VOCI	
art. 80, comma 1	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	7.066,00
art. 80, comma 1	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	2.243,46
art. 80, comma 1	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	
art. 80, comma 1	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	
art. 80, comma 1	Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		9.309,46
CALCOLO RISORSE DISPONIBILI		
RIF. CCNL	VOCI	
TOTALE FONDO MENO DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		26.807,23
art. 80, comma 1	Risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi del comma 15 dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017 (progressioni verticali).	
art. 80, comma 1	Eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		26.807,23
UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI		
RIF. CCNL	VOCI	
art. 80, comma 2	Premi correlati alla performance organizzativa	
art. 80, comma 2	Premi correlati alla performance organizzativa	
art. 80, comma 2	Premi correlati alla performance individuale	1.992,88

FP CCL
E

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

art. 11, comma 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	Premi correlati alla performance individuale del personale a TD per la ricostruzione Sisma 2016 (risorse eccedenti il trattamento fisso - art. 3 e 50-bis, D.L. n. 189/2016)	11.000,00
art. 11, comma 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	Premi correlati alla performance individuale del personale stabilizzato per ricostruzione Sisma 2016 (risorse eccedenti il trattamento fisso - art. 57, comma 3, D.L. n. 104/2020)	3.000,00
art. 11, comma 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	Premi correlati alla performance individuale del personale a TD per PNRR-PNC (risorse eccedenti il trattamento fisso - Ord. PNC Com. Str. Ricostruzione n. 17, 14/04/22, art. 5, comma 3, lett. a)	7.000,00
art. 80, comma 2	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, c. 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 (DISAGIO)	554,35
art. 80, comma 2	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, c. 1, lett. B) CCNL 21/05/2018 (RISCHIO)	660,00
art. 80, comma 2	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, c. 1, lett. c) CCNL 21/05/2018 (MANEGGIO VALORI)	
art. 80, comma 2	Indennità di turno	
art. 80, comma 2	Indennità di reperibilità	
art. 80, comma 2	Compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 (LAVORO FESTIVO)	
art. 80, comma 2	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Tributi 150; Demografici 350)	500,00
art. 80, comma 2	Indennità di funzione di cui all'art. 97 (SPECIFICHE RESPONSABILITA' P.L.)	
art. 80, comma 2	Indennità di SERVIZIO ESTERNO P.L. di cui all'art. 100	
art. 80, comma 2	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	
art. 80, comma 2	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	
art. 80, comma 2	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	
art. 80, comma 2	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	
art. 80, comma 2	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	
art. 80, comma 2	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per	

	funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	
art. 80, comma 2	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	
art. 80, comma 2	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	
art. 80, comma 2	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	
art. 14	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	2.100,00
art. 98	Utilizzo dei proventi delle sanzioni del codice della strada	
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		26.807,23
TOTALE UTILIZZO FONDO		
COSTITUZIONE FONDO		36.116,69
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		9.309,46
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		26.807,23
DISPONIBILITA'		0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME		36.116,69

FP 664




all
 ASI FP



	funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	
art. 80, comma 2	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	
art. 80, comma 2	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	
art. 80, comma 2	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	
art. 14	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	2.100,00
art. 98	Utilizzo dei proventi delle sanzioni del codice della strada	
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		26.807,23
TOTALE UTILIZZO FONDO		
COSTITUZIONE FONDO		36.116,69
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		9.309,46
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		26.807,23
DISPONIBILITA'		0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME		36.116,69