

COMUNE DI VOLPAGO DEL MONTELLO



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
NORMATIVO RELATIVO AL
PERSONALE DEL COMPARTO PER IL
TRIENNIO 2023-2025
ED UTILIZZO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023**

Il giorno 11 (undici) del mese di dicembre 2023 (duemilaventitrè), nella sede municipale del Comune di Volpago del Montello, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025.

Sono presenti:

La delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Segretario Generale, Dott. Ivano Cescon _____

Rag. Levis Martin _____

Le organizzazioni sindacali territoriali nelle persone di:

_____, CISL-FPS _____

Alberto Lopin, CGIL _____

Mauro Anselmi, UIL-FLP _____

Le R.S.U., nelle persone di:

Geom. Ivan Dorigo _____

Rag. Stefania Gallina _____

Arch. Francesca Pettenò _____

Dott.ssa Angela Trevisin _____

Le parti,

visti:

- la pre-intesa sottoscritta in data 28.11.2023;
- il parere favorevole del Revisore dei Conti acquisito al prot. n. 19692 del 30.11.2023;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 110 del 06.12.2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo;

sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo integrativo del personale del Comune di Volpago del Montello per il triennio 2023-2025.

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	pag. 5
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 2 - Verifica dell'attuazione del contratto	5
Art. 3 - Interpretazione dei contratti integrativi	6
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	7
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	7
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	7
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	7
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	8
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate	8
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	9
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	10
Art. 9 - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2023	11
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	11
Art. 10 - Principi generali	11
Art. 11 - Procedura per la progressione economica all'interno delle aree	12
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	14
Art. 12 - Principi generali	14
Art. 13 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	15
Art. 14 - Indennità di servizio esterno	16
Art. 15 - Indennità di specifiche responsabilità	16
Art. 16 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	17
Art. 17 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	18
TITOLO II - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	19
Art. 18 - Elevazioni limiti in materia di turni	19
Art. 19 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	19
Art. 20 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	19
Art. 21 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria	20
Art. 22 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	21

Art. 23 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	21
Art. 24 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi	22
Art. 25 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato Degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	22
Art. 26 - Esclusione turni di lavoro notturni	23
Art. 27- Clausola finale	23

ALLEGATO A) AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023-2025 E UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione¹ a tempo determinato.²
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. È fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

¹ Per il trattamento accessorio dei lavoratori somministrati continua ad applicarsi l'art. 52, comma 5, del CCNL 21.05.2018, il quale prevede, nel caso, che i relativi oneri siano a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

² Cfr. art. 23 del CCNL, rubricato: "Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione".

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4

Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c), comma 1, art. 79.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b) e d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 5

Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018;
 - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale³.

³ L'art. 80, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 40% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
 - c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
 - d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
 - concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
 - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,10, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,20, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,30⁴;
 - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno;
 - non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni.⁵
2. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie, festività sopresse e festività Santo patrono;
 - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)⁶;
 - d. congedi per le donne vittime di violenze;
 - e. congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - f. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33⁷;
 - g. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente⁸;

4. Si è ipotizzata la parametrizzazione con il valore dello stipendio tabellare delle nuove aree di cui alla tabella G del CCNL.

5 Si reputa che per apprezzare l'apporto partecipativo al progetto o programma di attività e i risultati conseguiti sia necessario prevedere un presupposto minimo di presenza da parte del personale.

6 Le tipologie afferenti alle lettere a, b e c non sono assenze dal punto di vista giuridico, ma sono state indicate per ragioni di mera praticità.

7 Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

8 Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento

- h. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - i. permessi sindacali retribuiti.
4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
 5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
 6. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.

Art. 8

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di area e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. Il premio correlato alla performance individuale è determinato in base all'individuazione di fasce di valutazione della performance, definite dalla metodologia applicata dall'ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. Al 10% del personale in servizio, con arrotondamento all'unità e con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione, che consegua annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del

alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente.

6. Detta maggiorazione deve corrispondere ad un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale, nelle modalità definite dal sistema di valutazione.
7. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene determinata dividendo il totale dei premi per il numero del personale avente titolo, definendo così il valore medio procapite che viene moltiplicato poi per il 30% da assegnare al personale con il maggior punteggio. L'importo complessivo destinato a questa fattispecie andrà successivamente a ridurre proporzionalmente il totale dei premi assegnati a tutto il personale.

Art. 9

Utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2023 (art. 80, CCNL 16.11.2022)

1. L'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2023 viene concordato nelle modalità e finalità di cui all'allegato prospetto A).
2. La definizione dell'utilizzo del fondo risorse decentrate per gli anni successivi sarà oggetto di apposito accordo annuale ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 10

Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 11

Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati annualmente in sede di contrattazione integrativa⁹.
2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che, entro il termine di 10 giorni dalla comunicazione a mezzo e-mail dell'accordo sull'attivazione delle progressioni economiche orizzontali in sede di contrattazione, comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) in caso di dipendente assunto tramite procedura di mobilità, aver maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente;
 - d) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.¹⁰
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.
5. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di

⁹ Il CCNL 16.11.2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti" ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva. Tuttavia, occorre ricordare che secondo il Mef il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vd ad es. circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019); vd anche Corte dei Conti, sez. giurisdizionale Toscana, n. 288 del 10.11.2020 secondo la quale le progressioni sono legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

¹⁰ In esito del quale, se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e con una sanzione inferiore della multa, si procede alla liquidazione delle spettanze, in caso contrario si provvede con apposito provvedimento alla cancellazione dell'interessato dalla graduatoria.

favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la Responsabile competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.

6. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
7. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
9. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 102 e 106.
10. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
12. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1.
13. In fase di prima applicazione per l'anno 2023, l'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
 - a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - peso: 95;
 - b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo 1 punto per il primo anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza e 0,1 punti per ogni anno successivo, per un massimo di 5 anni - peso: 5.

Per gli anni successivi, si rinvia ad apposita contrattazione collettiva la definizione dei pesi di cui ai punti precedenti, incrementando la parte relativa all'esperienza professionale.

14. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni tra le Aree: n. 1 progressione nell'Area degli operatori esperti (ex cat. B), n. 8 progressioni nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) e n. 2 progressioni nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D).

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 12 Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del responsabile di area.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 13

Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.¹¹
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di area.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del CDI.
5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:
 - a) **Disagiate**: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico. L'indennità è riconosciuta per il particolare disagio connesso all'espletamento dei servizi urgenti "su chiamata" al di fuori dell'orario ordinario di servizio ed in aggiunta al trattamento del lavoro straordinario ed è determinata in € 15,00 al giorno.
 - b) **Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute**: l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:
 - attività che prevede utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

¹¹ L'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 stabilisce un limite minimo di € 1 al giorno e massimo di € 10 al giorno. Il limite massimo è stato elevato a € 15 al giorno dall'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022.

- 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.

L'indennità è riconosciuta nell'importo di € 1,50 per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

- c) **Implicanti il maneggio valori**: l'indennità compete all'economo e agli agenti contabili individuati con apposito provvedimento della Giunta comunale, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori di importo non inferiore annualmente ad € 3.000,00.

L'indennità è riconosciuta nell'importo di € 3,50 al giorno.

Art. 14

Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari ad € 1,50.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per almeno quattro ore giornaliere.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di area. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del CDI.

Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete alle seguenti figure, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto:
 - a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e di Ufficiale Elettorale;
 - b) personale responsabile del procedimento paesaggistico per l'esercizio delle funzioni paesaggistiche ai sensi dell'art. 146, comma 6, del D. Lgs. n. 42/2004;

- c) personale con compiti di coordinamento delle attività di manutenzione del territorio comunale, nell'ambito dei servizi tecnico-manutentivi.
2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 360,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe e Ufficiali Elettorali
 - € 750,00 - Responsabile del procedimento paesaggistico;
 - € 1.000,00 - Coordinatore delle attività di manutenzione nell'ambito dei servizi tecnico-manutentivi.
 3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
 4. L'erogazione delle indennità avviene annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
 5. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del CDI.

Art. 16

Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.
3. I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili, nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.
4. Il compenso per performance individuale dovuto a ciascun dipendente che risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge, subirà una riduzione pari al 10% dell'importo eccedente i 5.000,00 euro lordi degli ulteriori compensi percepiti. La riduzione non potrà essere superiore all'importo percepibile a titolo di compenso incentivante.
5. Le economie di cui al comma precedente vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

Art. 17

Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

TITOLO II
DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 18

Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 30 commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art. 2.

Art. 19

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D. Lgs n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
4. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

Art. 20

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno.
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con

esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione).

3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - a) dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - b) portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, figli o genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - c) lavoratore o lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - d) lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - g) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;
4. In detti casi, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 21

Criteria per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo, di 30 minuti rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi a quello in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo restando il rispetto del debito orario

giornaliero e dell'orario di apertura al pubblico, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:

- a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.
5. Il personale incaricato della posizione organizzativa garantisce la presenza settimanale di almeno 36 ore dal lunedì al sabato, nel rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro.

Art. 22

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 23

Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 24

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologia si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali la realizzazione di piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.

Art. 25

Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.¹²
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli

¹² Nel regolamento dell'area delle elevate qualificazioni, sarà indicato il procedimento per la quantificazione della retribuzione di risultato di ciascuna elevata qualificazione, nel rispetto dei criteri contenuti nel CCI.

obiettivi. La metodologia definisce, altresì, la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:

- a. istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'OIV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 16 del presente CCI.
6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.¹³

Art. 26

Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 27

Clausola finale

1. Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.

¹³ La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la retribuzione di risultato ai titolari di Eq non destinatari di altri compensi, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.



COMUNE DI VOLPAGO DEL MONTELLO

Provincia di Treviso

Piazza Ercole Bottani n. 4 – 31040 - C.F./P.IVA 00529220261
Tel. 04238733 fax 0423621482 – PEC volpago@pec.comunevolpago.it
www.comune.volpago-del-montello.tv.it

ALLEGATO A) AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023-2025 E UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

FONDO ANNO 2023

ART. 1 - COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 C.C.N.L. 21/05/2018

a) risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2017 secondo quanto stabilito dall'art 79, CCNL 16.11.2022;

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2023		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018 e C.C.N.L. 16/11/2022	Art. 67, comma 1 - Importo unico consolidato anno 2017 al netto P.O.	101.324,11
	Art. 67, comma 2 lett. a) -CCNL 2018 Increment. 83,20€. Per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015.	3.244,80
	Art. 67, comma 2, lett. b) -CCNL 2018 Differenziali P.E.O. sul personale in essere al 01/03/2018	2.515,24
	Art.79 comma 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento €.84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018	3.126,50
	Art.79 comma 1 lett. d) CCNL 2022 Rivalutazione delle P.E.O.	2.346,43
	Art.79 comma 1 bis CCNL 2022 Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	5.343,28
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		117.900,36

b) risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'articolo 79, dello stesso C.C.N.L., così composte:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2022		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
	Art.67 comma 3 lett. a) CCNL 2018 Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	
	Art.67 comma 3 lett. b) CCNL 2018- Piani di razionalizzazione	
	Art.67 comma 3 lett. c) – CCNL 2018 Risorse da specifiche disposizioni di legge (funz.tecniche, IMU, Compensi ISTAT)	34.222,86
	Art.67 comma 3 lett. e) CCNL 2018 Risparmi da utilizzo straordinari	1.344,92

C.C.N.L. 21/05/2018 e 16/11/2022	Art.79 comma 2 lett.b) CCNL 2022 Incremento max 1,2% monte salari 1997	6.984,80
	Art.79 comma 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per ogni dipend. al 31.12.2018 una tantum anno 2021 e 2022	6.253,00
	Art. 79 comma 3, Incremento 0,22% monte salari 2018	1.239,49
	Art. 79 comma 3, Incremento 0,22% monte salari 2018 recupero anno 2022	1.239,49
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		51.284,56
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2022 AL LORDO DELLE RISORSE DI CUI ART. 67 COMMA 3 LETT. C)		169.184,92

DETTAGLIO DEGLI IMPORTI ACCANTONATI PER **INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE** ART. 113
D.LGS. 50/2016, **INCENTIVI UFFICIO TRIBUTI** art. 1 comma 1091 L. 145/2018

Stima incentivi funzioni tecniche art. 113 D.LGS. 50/2016	26.635,00
---	-----------

Incentivi gestione entrate come da regolamento approvato con delibera di Giunta 121/2019	€ 7.587,86
--	------------

ART. 2 - UTILIZZO DELLE RISORSE

IMPIEGO DELLE RISORSE STABILI – ANNO 2023		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 1 indennità di comparto	17.185,00
	Art. 68 comma 1 Progressioni economiche storiche	55.265,75
	Art. 68 comma 2 - lettera c) Indennità condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis .	1.000,00
	Art. 68 comma 2 - lettera f) Indennità di serv.esterno 0	665,00
	Art. 68 comma 2 - lettera e) – compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinques comma 1 e comma 2	2.900,00
	Progressioni 2023	10.000,00
	Art. 68 comma 2 lett. a) e lett. b) Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	30.884,61
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	117.900,36

IMPIEGO DELLE RISORSE VARIABILI – ANNO 2023		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett. a) e lett. b) Premi correlati alla performance organizzativa e individuale:	17.062,56
	Art. 67 comma 3 lettera c) risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, IMU, compensi ISTAT)	34.222,86

	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	51.284,32
	TOTALE SOMME IMPIEGATE ANNO 2023	169.184,68

Eventuali economie di spesa confluiranno ad incrementare la voce "produttività anno 2023".