

**Comune di Montebello della Battaglia**  
**Provincia di Pavia**



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**  
**del personale dipendente**  
**del Comune di Montebello della Battaglia**  
**per il triennio 2023/2025**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Sommario

- Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi
- Art. 4 Disciplina del lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16.11.2022)
- Art. 5 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022)
- Art. 6 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 26/11/2022)
- Art. 7 Conferimento degli incarichi (art. 7, comma 4 lettera j,u,v - art. 13 commi 3 e 17 - art. 19 comma 1 CCNL 16.11.2022)
- Art. 8 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 9 Principi generali
- Art. 10 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 11 Criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)
- Art. 12 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 13 Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL 16/11/2022)
- Art. 14 Criteri per la definizione delle procedure (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 16/11/2022)
- Art. 15 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 16 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo
- Art. 17 - Premi correlati alla performance
- Art. 18 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 19 - Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4, lett. t CCNL 16/11/2022)
- Art. 20 - Welfare integrativo (art. 7 comma lett. h CCNL 16/11/2022)
- Art. 21 - Disposizioni finali

per

**CAPO 1**  
**Disposizioni Generali**

**Art. 1**

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Montebello della Battaglia e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato con rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal giorno successivo alla data di stipulazione sino al 31 dicembre 2025, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è triennale, fatta salva la volontà delle parti di rivederne le condizioni e conserva efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Il presente contratto sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
5. La destinazione e la ripartizione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con accordo annuale sulla base degli istituti giuridici disciplinati nel presente contratto.

**CAPO II**

**Sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 2**

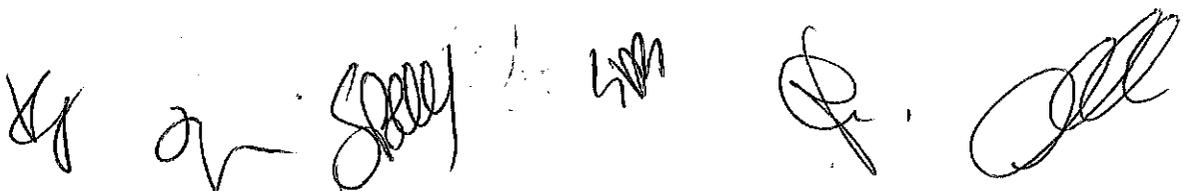
**Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Ai sensi dell'art 8, comma 8 del CCNL del 16.11.2022 le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica o in sede di definizione dell'accordo annuale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 3**

**Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.



3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente accordo e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

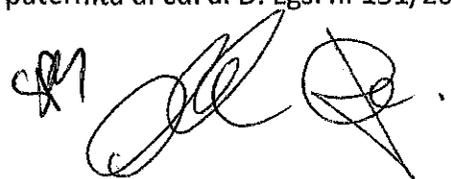
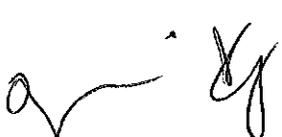
### CAPO III ISTITUTI COLLEGATI AL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 4 Disciplina del lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16.11.2022)

1. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni giornaliere di almeno sessanta minuti consecutivi rese dal personale oltre l'ordinario orario di lavoro e debitamente autorizzate dal Responsabile di Servizio nei limiti della disponibilità delle risorse per il pagamento delle prestazioni stesse. È rimessa alla valutazione del Responsabile di servizio l'autorizzazione di prestazioni di lavoro straordinario inferiori ai sessanta minuti nel caso di prosecuzione dell'orario lavorativo giornaliero.
2. Il lavoro straordinario computato su base oraria può essere liquidato solo in presenza della preventiva autorizzazione del Responsabile e della rilevazione delle presenze tramite sistemi automatizzati, con l'eccezione delle prestazioni effettuate in occasione di missioni e trasferte, eventi eccezionali e imprevedibili.
3. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa.

#### Art. 5 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio: polizia locale, servizi scolastici, servizi di protezione civile.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria.
3. La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente nella medesima giornata oppure entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Servizio.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;



- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
6. Le assenze dal servizio al di fuori della fascia di flessibilità devono sempre essere regolarizzate utilizzando gli istituti giuridici previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
7. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.

## Art. 6

### Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

#### (art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 16/11/022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
  - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
  - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
  - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
  - e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
  - f) La valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppo di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stesso da lavoro – correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8/10/2004, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

SM



**CAPO V**  
**Incarichi di Elevata Qualificazione**

**Art. 7**

**Conferimento degli incarichi**

**(art. 7, comma 4 lettera j, u, v – art. 13 commi 3 e 17- art. 19 comma 1 CCNL 16.11.2022)**

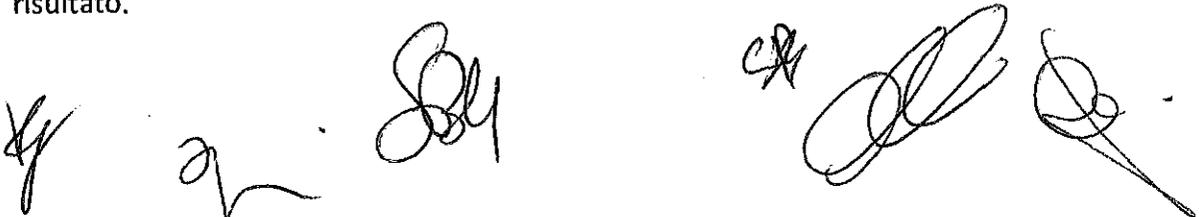
1. Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 16.11.2022 i dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa il cui incarico risulta ancora vigente o necessità di essere rinnovato vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.
2. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 16.11.2022, le parti prendono atto che per l'anno 2023 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 79, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
3. Secondo quanto previsto all'art. 13, comma 3 del CCNL 16.11.2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo III, sono in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ e proseguono fino a naturale scadenza.
4. Fino alla vigenza dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo in sede di accordo annuale.
5. Il Comune è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

**Art. 8**

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ**

**(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. In applicazione degli artt. 17, c. 6 del CCNL 16.11.2022 e art 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate per l'anno 2023 in un importo complessivo pari ad € 48.417.82 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017. Nell'ambito di tali risorse complessive una quota non inferiore al 15% deve essere destinata al finanziamento della retribuzione di risultato. Attualmente tale quota è stata definita nella misura del 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente.
4. È fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che, alle condizioni stabilite consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.



5. Per fronteggiare specifiche esigenze organizzative è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa ad interim ad altro dipendente già titolare di un incarico di EQ secondo la disciplina prevista dall'art. 17 comma 5 del CCNL 16/11/2022

## CAPO VI Disciplina delle indennità

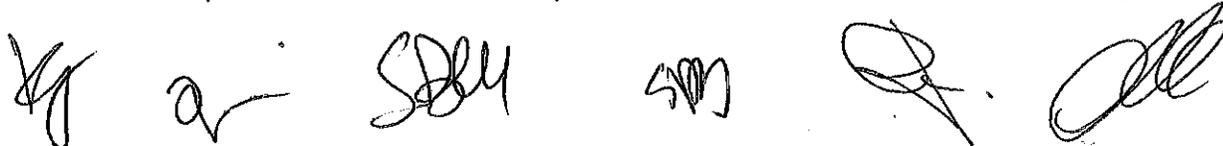
### Art. 9 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto, sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
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. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio di assegnazione del dipendente.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

### Art. 10 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70 bis CCNL 21.05.2018, art. 84 bis – art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
2. Per le attività **esposte a rischio** le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale, le quali comportano attività esposte a rischio viene attribuita la quota giornaliera di € 1,50 commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. I responsabili di servizio individuano le figure che stabilmente sono soggette al rischio o che occasionalmente possono esserne esposte.
3. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.
4. È riconosciuto al personale che svolge **le attività disagiate** un importo unico giornaliero pari a € 1,50.
5. Il disagio è determinato da:
  - a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni



- della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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;
  - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono finanziate con le risorse di parte fissa del fondo e rivestono caratteri di continuità in quanto correlate a scelte organizzative dell'ente.

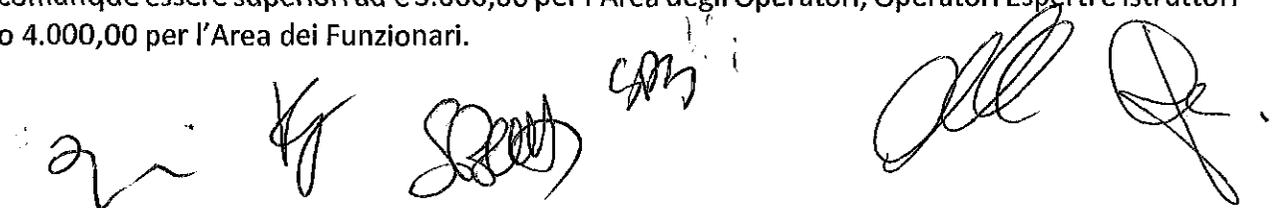
#### **Art. 11**

#### **Criteria per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale inquadrato nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non incaricato di EQ. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile di Servizio. Il compenso è determinato per tutte le categorie professionali in valori annui lordi che variano fino ad un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali elevabili a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non incaricati di EQ.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come

particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono finanziati con le risorse di parte fissa del fondo e rivestono carattere di continuità in quanto correlate a scelte organizzative dell'ente.
5. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
6. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti a titolo esemplificativo non esaustivo:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica nel contesto organizzativo della Servizio e dell'Ente;
  - c) coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore;
  - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D. Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti ed elaborati;
  - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - f) supporto o concorso nelle decisioni del Responsabile di Servizio.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.
9. La somma destinata al finanziamento dell'indennità per le specifiche responsabilità in oggetto è definita annualmente in sede di accordo annuale.
10. Per la valutazione delle specifiche responsabilità sono previsti i seguenti criteri di valutazione:
  1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA MAX 45 PUNTI
    - a) Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile MAX 15 punti
    - b) Responsabilità di programmazione/pianificazione anche con funzioni vicarie MAX 15 punti
    - c) Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento MAX 15
  2. RELAZIONI CON UTENZA ESTERNA MAX 20 PUNTI
    - a) Responsabilità per la preposizione a sportelli previsti per legge o istituiti dall'ente e caratterizzati da particolari complessità delle relazioni esterne
  3. RESPONSABILITA' GESTIONALE MAX 35 PUNTI
    - a) Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amministrative (delibere/determine) o predisposizione atti amministrativi/istruttoria procedimentale.
11. La determinazione dell'importo economico spettante alla posizione valutata si ottiene moltiplicando il punteggio totale raggiunto per il valore punto, determinato dal rapporto fra il budget annualmente reso disponibile e la sommatoria dei punteggi ottenuti dalle singole valutazioni, come di seguito determinato:  
Valutazione posizione(a) =  $\sum$  dei punteggi ottenuti nei criteri 1,2,3  
Valore punto (b) = Budget disponibile /  $\sum$ a (punteggi ottenuti dalle singole posizioni)  
Valore indennità (c) = valore punto (b) x valutazione posizione (a)
7. Il punteggio minimo per accedere all'indennità è di 30 punti. Le indennità non possono comunque essere superiori ad € 3.000,00 per l'Area degli Operatori, Operatori Esperti e Istruttori o 4.000,00 per l'Area dei Funzionari.



8. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. La loro corresponsione è subordinata alla verifica dell'effettivo espletamento delle particolari responsabilità connesse all'incarico da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno. L'indennità verrà erogata annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.
9. Qualora il lavoratore rimanga assente dal servizio per periodi continuativi nel corso dell'anno, superiori ai sessanta giorni, il Responsabile di Servizio può applicare una decurtazione dell'indennità per l'assenza eccedente i sessanta giorni computata su base 365 giorni.
10. Non vengono computate le assenze relative a:
  - ferie e festività soppresse
  - astensione obbligatoria per maternità limitatamente a cinque mesi
  - donazione del sangue
  - permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992
  - infortunio sul lavoro nell'Ente
  - permessi sindacali retribuiti
  - riposo compensativo e recupero lavoro straordinario
  - permessi retribuiti.
11. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
12. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
13. La somma destinata al finanziamento dell'indennità per le specifiche responsabilità in oggetto è definita annualmente in sede di accordo annuale.
14. Al Personale al quale sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni di Ufficiale di stato civile, Ufficiale di anagrafe e Responsabile dell'ufficio elettorale/Ufficiale Elettorale è riconosciuta l'indennità nei seguenti importi annui individuali:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 500,00

15. Fermo restando i valori economici come sopra determinati, la somma destinata al finanziamento dell'indennità per le specifiche responsabilità in oggetto è definita annualmente in sede di accordo annuale tenuto conto del numero dei dipendenti ai quali è stata conferita la delega dei suddetti compiti e responsabilità.

## **CAPO VII** **Polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – Sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

### **Art. 12**

#### **Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.**

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico

degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Il finanziamento dei privati deve coprire interamente i costi derivanti dall'applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri rilessi e Irap. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3 del CCNL del 14.9.2000.
3. Per l'attivazione dell'istituto è prevista l'adozione di specifico regolamento per la disciplina delle prestazioni a pagamento rese dal personale della Polizia Locale su richiesta di terzi.

#### **Art. 13**

##### **Indennità di servizio esterno**

**(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022 viene erogata al personale della polizia locale che in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. La continuità è rappresentata dallo svolgimento di almeno la metà di servizio esterno alla sede dell'ente del turno lavorativo settimanale rendicontati dal Responsabile di Servizio.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in euro 1,50 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal Responsabile del servizio e comunicato al servizio personale.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022 e sono annualmente stimate sulla base della situazione organizzativa di volta in volta vigente.

#### **CAPO VIII**

##### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

#### **Art.14**

##### **Criteri per la definizione delle procedure**

**(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 16.11.2022)**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. I differenziali stipendiali sono attribuiti mediante procedure selettive di Area ad una quota parziale di dipendenti, pari al 50% degli aventi diritto in ciascuna Area (con arrotondamento



all'unità superiore o inferiore) in possesso del requisito di partecipazione di cui al successivo art. 4 lettera a) e in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. Sulla base delle indicazioni approvate dall'Amministrazione Comunale, viene determinato annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia. Le risorse destinate ai differenziali stipendiali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

3. Il Responsabile del Servizio Finanziario provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, attraverso la pubblicazione di apposito avviso con modalità idonee a garantire l'effettiva conoscenza da parte di tutti i dipendenti. Al personale interessato viene assegnato un tempo minimo di giorni 10 (dieci) naturali e consecutivi per procedere alla presentazione delle domande e della documentazione attestante il possesso dei titoli che si intendono far valere ai fini della valutazione; la domanda è corredata dall'elenco dettagliato dei titoli allegati alla stessa, ovvero, qualora già presenti nel fascicolo personale, gli estremi dei titoli medesimi. Non sono valutabili titoli non allegati alla domanda, ovvero per i quali non siano precisamente indicati gli estremi degli stessi. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene sulla base della documentazione presente agli atti e di quella eventualmente presentata dagli interessati nei termini indicati nell'avviso, a cura del Responsabile di Servizio Finanziario. Dell'ammissione o dell'esclusione (per presentazione della domanda oltre i termini previsti, per mancanza dei requisiti richiesti, o per altre motivazioni da specificarsi) alla selezione viene data comunicazione al personale secondo modalità idonee ad assicurare l'effettiva ricezione.

#### 4. Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli **ultimi 4 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere 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; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, *ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*

#### 5. Criteri di valutazione

In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16.12.2022, i **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della **Progressione economica** all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

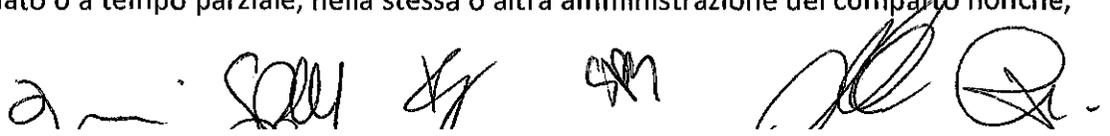
##### **A) Valutazione della performance del triennio precedente**

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 ad una delle annualità.

Il punteggio sarà assegnato proporzionalmente alla valutazione media triennale conseguita.

##### **Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nella medesima Area, 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 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 3 /4 punti per ogni anno di anzianità nell'Area di appartenenza, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 30 ovvero 40 punti in ragione dell'Area di appartenenza.

### **B) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Per formazione e aggiornamento professionale, in particolare, si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di crescita professionale.

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, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

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) e quelli conseguiti anteriormente al quadriennio di riferimento.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
<i>Titolo di accesso: Assolvimento dell'obbligo scolastico</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Attestato di qualificazione professionale triennale e/o Diploma di qualifica professionale quadriennale e/o Diploma di istruzione secondaria superiore di secondo grado	1
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
Corsi di formazione e aggiornamento professionale debitamente documentati.	0,3 per corsi di durata superiore almeno 4 ore; 0,2 per corsi senza specificazione della durata; entro il limite di 2 punti

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
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 entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale debitamente documentati.	0,3 per corsi di durata superiore almeno 4 ore; 0,2 per corsi senza specificazione della durata; entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI EQ	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica – Laurea 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 entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale debitamente documentati.	0,3 per corsi di durata superiore almeno 4 ore; 0,2 per corsi senza specificazione della durata; entro il limite di 3 punti

#### 6. Ponderazione dei criteri di valutazione

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

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	A) Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	B) Esperienza professionale (non superiore a 40)	C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	50	40	10	100
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

La valutazione della performance nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto è determinato dalla media del punteggio ottenuto nei tre anni precedenti.

I differenziali stipendiali sono attribuiti ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più elevato all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

- b) maggiore anzianità di servizio nell'Area contrattuale;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) minore età anagrafica.

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno dell'Area, è effettuata dai titolari di EQ in sede di conferenza dei Responsabili di servizio presieduta dal Segretario comunale, per i dipendenti appartenenti alle Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari non incaricati di EQ e dal Segretario comunale per i dipendenti titolari di EQ.

Il dipendente, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della propria valutazione, può presentare al Responsabile della valutazione una richiesta di riesame. Il Responsabile ha 20 giorni di tempo per eventualmente modificare la valutazione fatta. Non sono previste ulteriori procedure di ricorso interne all'Amministrazione.

#### **7. Formazione della graduatoria**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai criteri di valutazione di cui alle precedenti lettere A, B e C.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.

Una volta definite, le graduatorie sono approvate con determinazione del Responsabile di Servizio Finanziario, sulla base delle risorse disponibili.

### **CAPO IX RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 15**

##### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziarie in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati art 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022.
  - a. Differenziali di progressione economica;
  - b. Indennità di comparto a carico del fondo;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Costituiscono altresì importo consolidato, salvo diversa previsione in sede di accordo annuale, gli altri istituti che, secondo le scelte organizzative dell'ente, assumono carattere di stabilità; la ripartizione delle rimanenti risorse viene annualmente definita fra le parti.
4. I nuovi differenziali di progressione economica, comprensivi del rateo di 13<sup>^</sup>, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.
5. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile incrementano le risorse destinate alla performance individuale.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
10. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità per condizioni di lavoro, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance individuale.



## Art. 16

### Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

## Art. 17

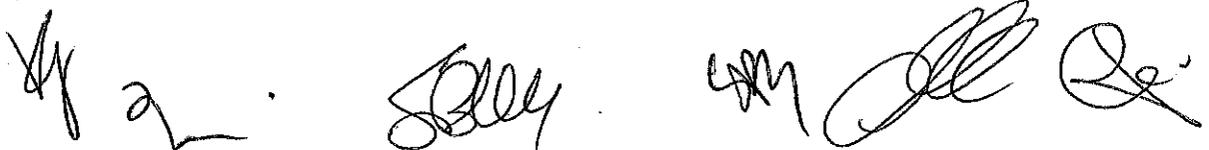
### Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. La valutazione della performance del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato avviene in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.
3. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e vengono distribuite sulla base del sistema di distribuzione della performance vigente.
4. La maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente è attribuita a 1 dipendente. Tale importo riduce in parti uguali le quote da assegnare agli altri dipendenti. In caso di parità di punteggio, la quota di maggiorazione del 30% stabilita verrà ripartita in parti uguali tra tutti i dipendenti interessati.
5. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

## Art. 18

### Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati – sulla base di specifiche disposizioni di legge – all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
  - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
  - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
  - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
  - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
  - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018.
  - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti



compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

h) In presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022, la retribuzione di risultato e la performance individuale viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 3.000 euro	0
Da 3.000,01 a 5.000 euro	10,00%
Da 5.000,01 a 7000 euro	20,00%
Da 7.000,01 a 10.000 euro	40,00%
Oltre i 10.000,01 euro	50,00%

2. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.
3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse – con atto del Responsabile del Servizio interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

#### **Art. 19**

##### **Innovazioni tecnologiche**

**(art. 7 comma 4, lett. t CCNL 16.11.2022)**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
  - Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
  - Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

#### **Art. 20**

##### **Welfare integrativo**

**(art. 7 comma lett. h CCNL 16.11.2022)**

1. Le azioni di welfare aziendale potranno essere attivate dall'Amministrazione comunale a richiesta delle OOSS, qualora ci siano le condizioni economiche e contrattuali sulla modalità di finanziamento dell'istituto.
2. È costituito uno specifico stanziamento di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.



3. Lo stanziamento di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
4. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

**Art.21**

**Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. On the right, there is a large, complex signature with a prominent circular loop, and above it, the initials 'GOM' are written.