

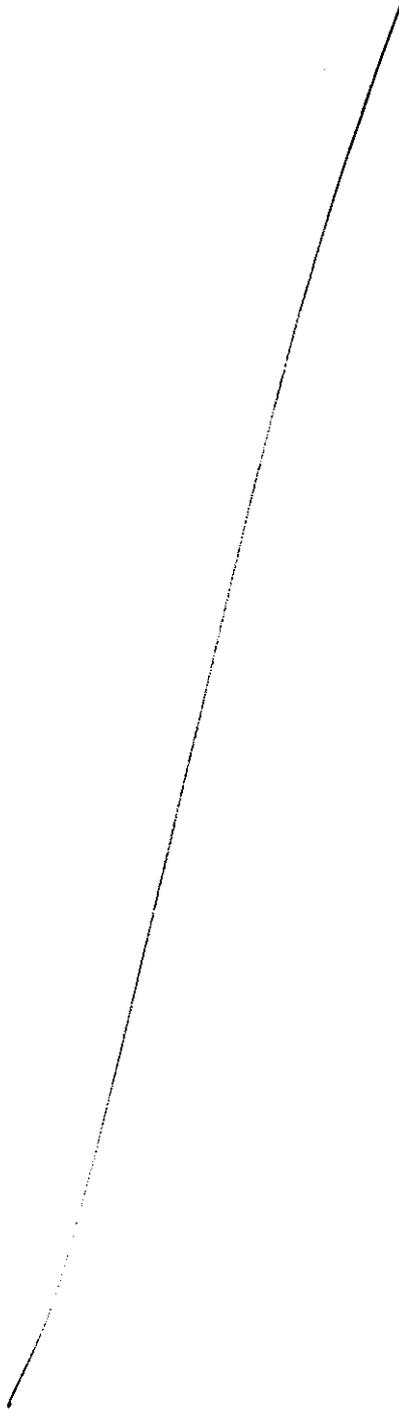
**COMUNE DI PIAZZA BREMBANA**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**2023- 2025**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a vertical stroke and a horizontal stroke.A second handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'M' followed by a vertical stroke and a horizontal stroke.

M.M.



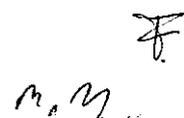
M.M.  
J.

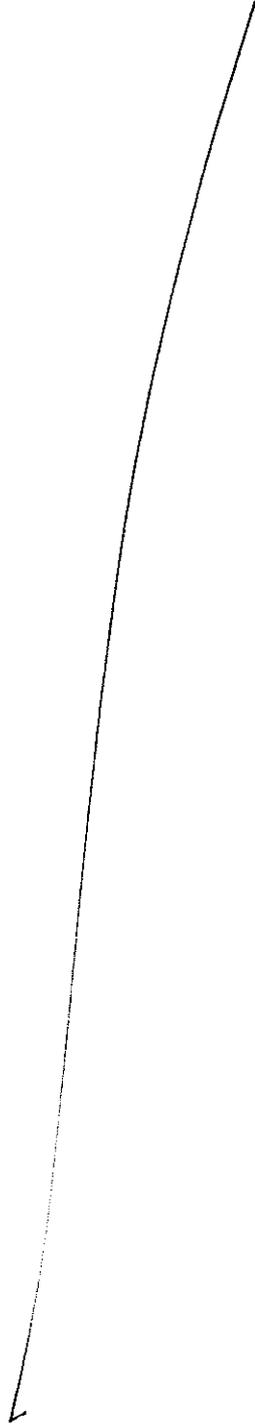
La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. Vincenzo De Filippis  
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni  
sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CISL	Mattia Marasà

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Fausta Cortinovis  
hanno concordato e sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Piazza  
Brembana

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/Revisore dei conti  
sull'ipotesi di C.C.D.I. (**oppure** trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di  
C.C.D.I.) ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di  
bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle  
disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a  
seguito della deliberazione n. 02 del 22 DIC. 2023 con la quale la Giunta Comunale ha  
autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del  
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2023 – 2025.



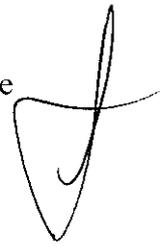


M. M. F.

## TITOLO I – 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 Costa Valle Imagna 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, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a    6    mesi. 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 (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati<sup>1</sup>, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
  - c) la di ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegato A** al presente CCDI.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.



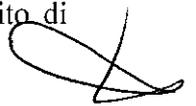
<sup>1</sup> Art. 52, c. 5 CCNL 21.05.2018

M.M. 

7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
8. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022

## **Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
  - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. dall'art. 5 del CCNL2019-2021.



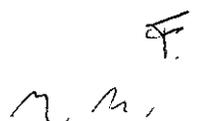
5 Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54,55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

### **Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come indicato nell' **allegato A**. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 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 PL per detti servizi aggiuntivi. 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. 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. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
4. Le parti concordano di **NON elevare** il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.

### **Art.4 Permessi per motivi personali**

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari,

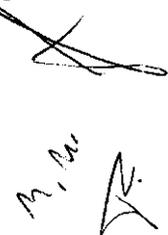


senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (Permessi brevi) del presente CCNL.
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f) del presente CCNL esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

## **Art. 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. 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.
2. 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.



Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

3. 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. 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.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 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 gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

#### **Art. 6 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità 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.

Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.



14/11/2011  
R.

La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

#### **Art. 7 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ**

1. I compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), potranno essere percepiti in misura non superiore alla previsione normativa.<sup>2</sup>

#### **Art. 8- Indennità condizioni di lavoro.**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il limite minimo di 1 € al giorno.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuato dal Responsabile od ove mancante dal Segretario Comunale.
4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti criteri:
  - a. La misura del rischio viene effettuata sulla base dell'attribuzione della voce di rischio così come classificata dall'Inail, comprendendo unicamente il personale inquadrato nella voce di tariffa INAIL destinata al personale operaio. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
  - b. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente in relazione alla attribuzione della funzione di economo, o agente

<sup>2</sup> Es. Art. 113 del d.lgs. 50/2016.



M. M.  
A.

contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile del valore maneggiato come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Nel caso di nomina di sub-agenti e di mancanza di sottoconti, la media giornaliera è calcolata dividendo l'importo del conto dell'agente contabile per il numero dei sub-agenti, comprensivo dell'agente contabile, se non è posizione organizzativa. Per la riscossione delle sanzioni della Polizia locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.

- c. La misura del disagio viene determinata dal Responsabile od ove mancante il Segretario Comunale<sup>3</sup> tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di 6 mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

5. La individuazione delle figure a cui ricondurre l'indennità è effettuata a preventivo tenendo conto delle mansioni assegnate e dell'importo teorico spettante in relazione al rischio e al disagio correlato alle predette mansioni. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, tenendo conto, eventualmente, dei mutamenti organizzativi intervenuti in corso d'anno che hanno eventualmente inciso sul grado di esposizione a rischio o disagio nonché in base ai giorni di effettivo servizio come risultanti dal sistema di rilevazione presenza. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di marzo/trimestralmente/mensilmente;

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15



	Condizione di lavoro	Importo al giorno
--	----------------------	-------------------

<sup>3</sup> idem

M. M.  
#

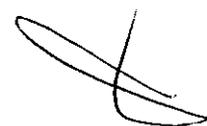
A	personale esposto a rischio e/o disagio	€ 4,08

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei 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).

**Art. 9 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

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 al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2016.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.
3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata dal Responsabile od ove mancante dal Segretario Comunale tenendo conto dei seguenti criteri:

- a. Specializzazione del ruolo ricoperto<sup>4</sup>



<sup>4</sup> A titolo meramente esemplificativo:



- b. Deleghe di firma e/o di funzione
- c. Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, è effettuato dal Responsabile od ove mancante dal Segretario Comunale .
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 27 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei 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).
6. 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.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di marzo dell'anno successivo.
10. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

- 
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi,
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto



*M.M.*

1	Grado di autonomia operativa e rilevanza interna/esterna degli atti assunti	max	15 punti
2	Complessità attività	max	15 punti
3	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	totale	max	45 punti

### Art. 10- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018<sup>5</sup>.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei 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).

#### <sup>5</sup> Art. 24 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per le 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 1, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisci del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

*M.M.A.*

## Art. 11 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022<sup>6</sup>

La richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 16.11.2022, deve essere data risposta scritta da parte del

Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni. <sup>7</sup>

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

---

### <sup>6</sup> Art. 30 Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
  2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
  3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
    - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
    - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
    - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
    - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
    - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
  4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
  5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
    - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
    - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
    - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
    - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
  6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
  7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
  8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
  9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.
- <sup>7</sup> Corte dei conti Marche SENTENZA 25/2016 considera equilibrata la distribuzione nella misura di un riparto tra turno antimeridiano e altri turni non superiore al 60% e al 40%.



M.M.



La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.

Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.

In materia di turni di lavoro notturni le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022. <sup>8</sup>

L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Le parti prendono atto che, come confermato dall'ARAN, gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge.

## **Art. 12 - Indennità per il turno prestatore nelle giornate festive infrasettimanali**

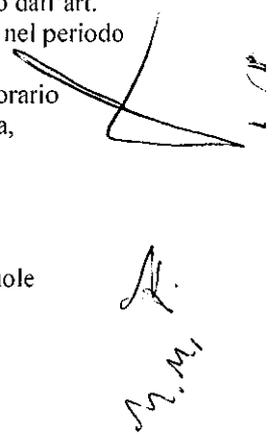
<sup>8</sup> Ccnl 16.11.2022

Art. 7 z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni

Art. 30, c.8 " Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino."

Art. 36, c.4 : " 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;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- 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."



A large handwritten signature is present on the right side of the page, overlapping the text of the list. Below it, the initials 'M.M.' are written vertically.

1. Entro il 31 dicembre di ogni anno l'amministrazione definisce, per l'anno successivo, previo confronto con le OO.SS e le RSU le giornate festive infrasettimanali da includere nell'articolazione settimanale dei turni.
2. Al dipendente che lavora nelle giornate festive infrasettimanali non escluse dalla turnazione è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
3. In luogo della corresponsione dell'indennità di turno il dipendente può in ogni caso optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo.
4. L'opzione del dipendente deve essere esercitata, con comunicazione formale all'ufficio personale e al proprio responsabile. Le ore di riposo dovranno essere recuperate in accordo col responsabile.
5. L'onere relativo alla predetta indennità di turno, in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo e costituisce economia di bilancio.

#### **Art. 13 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni**

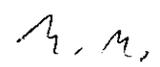
1. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

#### **Art. 14 - Welfare integrativo**

1. **Non sono assegnate** risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup>Art. 82 Welfare integrativo



2. Agli aventi diritto come sopra individuati viene riconosciuto, a carico del fondo, un valore di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare attivati dal comune fino a compensazione del proprio credito welfare.
3. Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari..
4. I servizi di welfare possono essere erogati sia come voucher/buoni spesa sia sotto forma di rimborso. In questo ultimo caso il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge

---

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

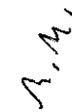
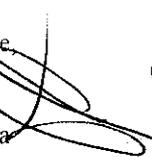
- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 del CCNL 21.05.2018.



6. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

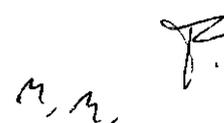
#### **Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale **NON** potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12. di ogni anno.

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi su richiesta del dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, al di fuori del contingente per un tempo predefinito stabilito (tempo determinato), nella misura di un ulteriore 10%, nei seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
  - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi
  - e. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
2. L'elevazione del contingente, nei limiti del 10%, è sempre consentita per le nuove assunzioni part time.

#### **Art. 16- Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. Le parti prendono atto che la disciplina delle fasce temporali di flessibilità resta invariata rispetto a quanto già in atto.

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:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

#### **Art. 17 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.**

1. Le parti prendono atto che il Comune di Costa Valle Imagna non ha attivato l'orario multi periodale.

#### **Art. 18 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali**

Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali



#### **Art. 19 elevazione del limite massimo individuale di straordinario**



Non viene elevato il limite massimo individuale di straordinario.

## TITOLO II - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

### Art. 20 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.<sup>10</sup>
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
  - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 24mesi<sup>11</sup> nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
    - a. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;

<sup>10</sup> Si ricorda che l'art. 23 del D.lgs. 150/2009, al comma 2, prevede che "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una **quota limitata** di dipendenti in relazione allo sviluppo di competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati col Sistema di valutazione". Sulla individuazione dei confini della quota limitata, cui destinare le progressioni, vi sono due diverse impostazioni, quella della Ragioneria Generale dello Stato, confermata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per cui è da intendersi come "non più del 50% degli aventi diritto in ciascun anno", e quella della Corte dei conti della Toscana che con la sentenza n. 288/2020, ha, invece, affermato che le progressioni economiche orizzontali si possono ritenere legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

<sup>11</sup> Da 24 a 48 mesi.

M, M, 

- b. Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
- c. nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
- c. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
- a. Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
- b. Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.
6. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:
- a. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite 60%
- b. Esperienza professionale punti 40%

M.M.  
JK

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%

#### *PROCEDURA*

##### *1 Parametro Valutazione*

*media delle ultime 3 valutazioni in centesimi, valore da riproporzionare al 60% per ottenere la prima parte di punteggio*

*(esempio: 90/100 media delle valutazioni, proporzione:  $90:100=x:60$ , risultato  $x=90 \times 60 / 100 = 54$ )*

##### *2 Parametro Esperienza*

*2 punti all'anno per un massimo di 20 anni (40 punti massimi), valore da riproporzionare al 40% per ottenere la seconda parte di punteggio*

*(esempio: 10 anni di esperienza=20 punti, proporzione:  $20:40=x:40$ , risultato  $x=20 \times 40 / 40 = 20$ )*

*TOTALE: somma dei due parametri (In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%)*

*formazione graduatoria aventi diritto che soddisfano i requisiti, l'indizione di un bando e l'obbligo di domanda espressa di partecipazione*

7. **A parità di punteggio**, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

4-2, F.

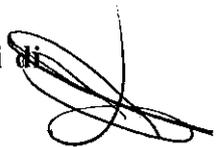
- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento.
- c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 5.
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
- e) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età

**Art. 21 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali**

Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

**Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, [quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina



del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

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

Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante,

Totale risorse pagamento retribuzione di posizione

Fondo pagamento retribuzione di risultato

totale

### **TITOLO III - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 23 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto.

I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

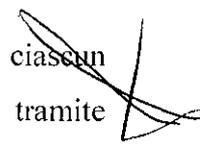
L'utilizzo e la distribuzione delle somme riferite ai premi correlati alla performance viene concordato che è distribuito ai dipendenti con un acconto mensile di € 103,29 con conguaglio a saldo a fine anno.

#### **Art. 24 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito Regolamento.
4. Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

#### **Art. 25 - 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.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di



progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Le risorse destinate alla produttività per l'ampliamento dei servizi e nuove attività per il personale in servizio a tempo indeterminato individuate dall'amministrazione per l'anno 2023 ammontano ad euro 2000,00.

#### **Art. 26 -- Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato ai sensi dell'art. 22 oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
3. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio
4. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

5. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
6. le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
7. moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.



FC. M.M.I

8. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale, in applicazione dell'art. 5 del D.lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali , gli obiettivi devono essere:

*rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione, specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno commisurati ai valori di riferimento derivanti da standart definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili*

9. Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato i quali devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e i criteri di misurazione adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

10. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o Organismo Interno di Valutazione), in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente , esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.

11. Alla performance organizzativa viene assegnato il 50 % del complesso delle risorse destinate alla performance per un importo pari ad Euro \_\_\_\_\_ di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

12. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'Ente (PEG o PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione o dall' OIV

13. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate in precedenza.

14. Gli eventuali risparmi verranno ripartiti con il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nello stesso anno, con le stesse modalità descritte in precedenza per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

15. Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei Comportamenti Professionali Attesi, performance individuale per un importo pari ad Euro 9.084,75, effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi in applicazione dell'art. 109 D. lgs 267/2000, compilando le relative schede di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità di procedura:

16. le schede individuali devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente , compilate e discusse in due momenti nell'arco dell'anno:



M.M.  
A.

- la prima , entro il mese di settembre, valutazione intermedia
- la seconda, entro il mese di febbraio, valutazione definitiva

17.a seguito della valutazione definitiva, il dipendente, qualora ritenga che la valutazione espressa non sia coerente con l'effettivo comportamento professionale prestato, potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

18.L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

PERCENTUALE DELLA VALUTAZIONE	PERCENTUALE LIQUIDAZIONE RISORSE
DA 90% A 100%	100%
DA 75% A 89%	90%
DA 60% A 74%	70%
DA 50 % A 59%	55%
DA 20% A 49%	30%
FINO A 20%	0%

L'erogazione della quota attribuita alla performance individuale si ottiene attribuendo la percentuale di liquidazione in base al punteggio ottenuto .

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Per il calcolo di tale decurtazione si procede decurtando i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Tali risorse costituiscono economie di bilancio ai sensi della citata legge.

Al personale assunto e cessato 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 ed ai mesi di servizio prestati.

### **Art. 27 - Premio individuale**

1. Al 3% dei dipendenti in servizio che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con arrotondamento all'unità superiore.<sup>12 13</sup>

<sup>12</sup>L'orientamento CFL126 chiarisce che la disciplina contrattuale collettiva nazionale in parola non ha dato alla contrattazione integrativa alcuna delega negoziale per l'individuazione di una soglia valutativa cui collegare il

1. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
2. In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
3. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

#### **Art. 28 - Utilizzo dei risparmi**

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
3. 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 economia di bilancio.
4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
5. I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, 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 organizzativa.

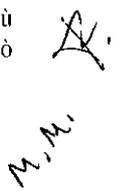
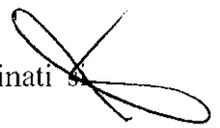
#### **Art. 29 - Disposizione finale**

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

---

riconoscimento della maggiorazione del premio individuale atteso che un simile meccanismo potrebbe oggettivamente prestarsi ad una applicazione elusiva della disciplina stessa.

<sup>13</sup> Se l'Ente ha previsto l'erogazione di una quota delle risorse del fondo decentrato al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la maggiorazione può essere stabilita nella percentuale del 20%



M. M.

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.

22 DIC, 2023

Per la parte datoriale



*[Handwritten signature]*

RSU

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

OO.SS.

CISLFP

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



May, 1904

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;

b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;

c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;

b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;

d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto



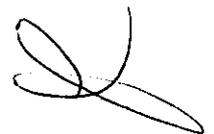
finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.

5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.

6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) 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 al comma 1, lettere b), 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.

7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.



Ammontare delle RISORSE STABILI		
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.	€ 30.639,10
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziare 0,2%.	€ 225,28
2.d	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di comma 2 lett. a) (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 478,29
2.d bis	Importo delle differenze tra incrementi contrattuali CCNL 16.11.22 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lettera a) (CCDI2023) per il personale attualmente in servizio.	€ 1.312,67
2.e	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€
2.f	Incremento art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21 maggio 2018	€ 416,00
2.f bis	Incremento art. 79 comma 1 lettera b) 84,50 € a dipendente al 31/12/2018 CCNL 16.11.22	€ 422,50
2.g	Aumento art. art. 33 del D.L. n. 34/2019 (confronto dipendenti 2018/2023)	€ 7.949,00
2.g bis	Increment art.79 comma 1 bis, differenziali B3 e D3 CCNL 16.11.22	€ 843,67
2.h	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€
2.i	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€
2.l	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	€
2.l*	Somme congelate	€ 0,00
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 42.286,51</b>

1. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- b) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- c) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

3  
  
 N.M.

Riduzione delle RISORSE STABILI		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- € 0,00
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	- € 0,00
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- € 0,00
TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI		€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE		€ 42.286,51

\*ai sensi degli ultimi pareri espressi da varie sezioni della Corte dei Conti, si congelano tali risorse in attesa di un pronunciamento della Corte dei Conti sezioni riunite, oppure in attesa di un intervento del legislatore per la rimozione del tetto di spesa.

2. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività	
4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€
4.c	Specifiche disposizioni di legge	€ 10.000,00
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€
4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	€ 2.501,44
4.f	Incentivo per i messi notificatori	€
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997 art. 67 comma 4	€ 1.335,00
4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€ 2.000,00
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€
4.l	Risparmi fondo di produttività	€ 70,88

*M.M.*

4.m	(per il solo anno 2018) Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.	€	
4.n	Economie fondo anno precedente-quota relativa agli anni 2021 e 2022 incremento art.79 comma 1 lett b comma 5 CCNL 16.11.22 – € 84,50 a dipendente al 31.12.2018	€	845,00
4.o	0.22% monte salari 2018 quota fondo-art.79 comma 3 e 5 CCNL N16.11.22	€	460,00
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	€	<b>17212,32</b>

3. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE			
Totale Risorse Stabili		€	42.286,51
Riduzione delle Risorse Stabili		€	0,00
Totale delle risorse variabili		€	7.212,32
<b>TOTALE FONDO 2023 art. 79 CCNL 16.11.2022</b>		€	<b>49.498,83</b>

4. Il fondo per specifiche disposizioni di Legge (punto 4.c) è così costituito:

Ammontare FONDO SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE			
Compensi ISTAT relativi ai Censimenti permanenti 2023		€	1.000,00
Incentivi per funzioni tecniche (ex art. 113 D.lgs. 50/2016)		€	6.600,00
Subentro del Comune in ANPR		€	2.400,00
<b>TOTALE FONDO SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b>		€	<b>10.000,00</b>

Confronto per il rispetto del limite art. 23 comma 2 D.lgs 35/2017

Totale delle risorse 2023 al fine del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.lgs. 35/2017	€	33.974,10
Fondo consolidato 2016 limite art. 23 comma 2 D.lgs. 35/2017	€	36.945,50

5. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni

orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

## ART. 2

### Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2023 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 2.765,30

## ART. 3

### Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche già destinate alla **progressione orizzontale** all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - a) cessato dal servizio;
  - b) che ha avuto una **progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;

- c) che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
  4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo attuale.
  5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguenti importi:

<b>IMPORTO TOTALE € 16.847,33</b>
-----------------------------------

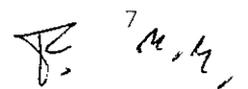
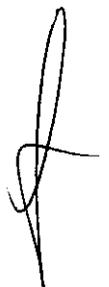
6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle risorse destinate al finanziamento:
  - dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
  - delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza);
  - per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999;

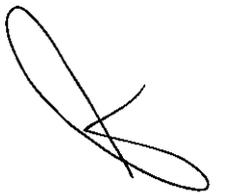
per un importo complessivo di:

€ .....0,00

Il totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€ 29.886,20



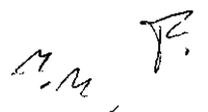


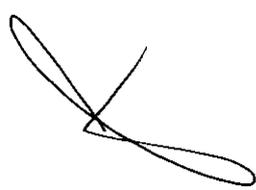
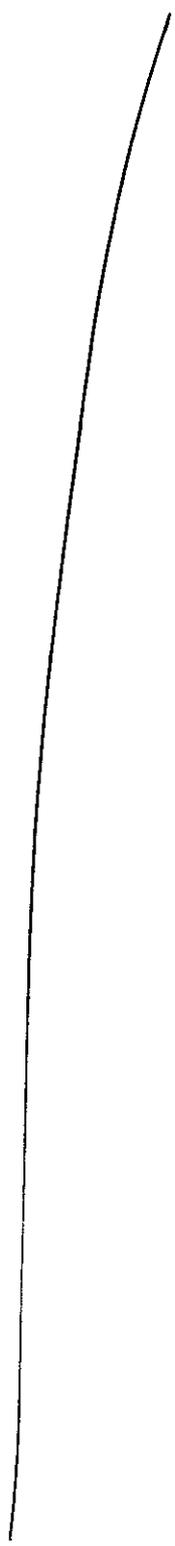
n. h. f.

**Allegato A**

COMUNE DI PIAZZA BREMBANA

ACCORDO DISTRIBUZIONE  
FONDO RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2023  
(In attuazione del CCDI 2023 – 2025)

A large, stylized handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.Handwritten initials or a signature in the bottom right corner, appearing to be 'M.M.' followed by a flourish.



M. M. J.

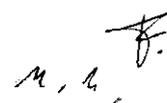
La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. Vincenzo De Filippis e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

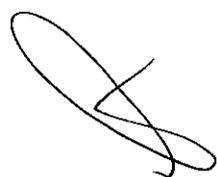
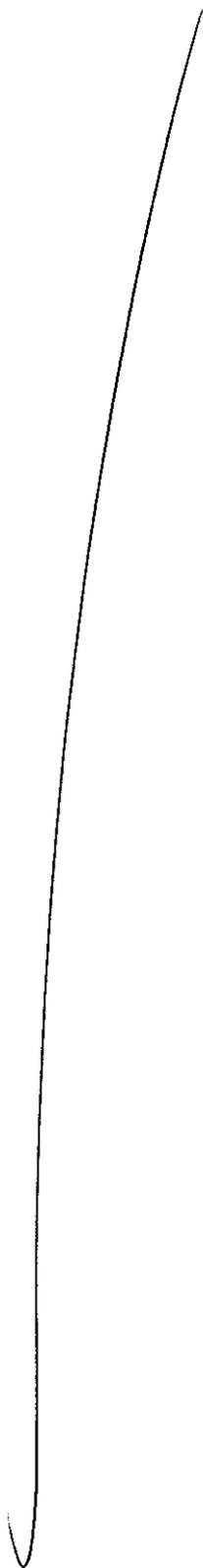
Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CISL	Mattia Marasà

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone della Sig.ra Cortinovis Fausta

hanno concordato e sottoscritto il presente prospetto di distribuzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Piazza Brembana giudicandolo conforme alle previsioni del CCDI vigente.

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (**oppure** trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. 62 del 22 Dic. 2023 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2023 – 2025.





M. M. J.

**DISTRIBUZIONE RISORSE FONDO DECENTRATO**

**ANNO 2023**

Fondo decentrato parte stabile (det. N. _____ del _____)	€	42.286,51
Fondo decentrato parte variabile (delib. N. _____ del _____)	€	7.212,32
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>49.498,83</b>
-Indennità di comparto	€	2.765,30
-progressioni storiche (compreso diff.B3-B1/D3-D1)	€	16.847,33
1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018))	€	938,40
2. Indennità di turno		
3. Indennità di reperibilità	€	371,85
4. Trattamento per indennità prestata in giorno festivo (all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000)		
5. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022)	€	9.300,00
6. Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)		
7. Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)		
8. Compensi previsti da disposizioni di legge		
<i>Specificare disposizione di legge e importo per singola disposizione</i>		
9. Compensi ISTAT		
10. Compensi ai messi notificatori		
11. Compensi al personale delle case da gioco		
12. Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili dell'anno (3 diff. Stip. Istruttori) al 31.12.2023 (€ 750,00/365 x 3)	€	6,16
13. Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare		



A.M. 

14. Incentivo economico per il per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico (art 7, c.4 lett. ab)	
15. Performance	€ 19.269,79
16. 50% organizzativa	€ 9.634,90
17. 50% individuale+magg. premio individuale	€ 9.153,15 + € 481,74
18. Accantonamento progressioni economiche	

FONDO STRAORDINARIO	€ 5.000,00
---------------------	------------

FONDO SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 10.000,00
--	-------------

22 DIC. 2023



Per la parte datoriale

*[Handwritten signature]*

RSU

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

OO.SS.

CISL FP

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_