



# COMUNE DI GAMBUGLIANO

PROVINCIA DI VICENZA

P. IVA 00218530244

Tel: 0444/951601 0

e-mail: [comune@comune.gambugliano.vi.it](mailto:comune@comune.gambugliano.vi.it)

Prot. 4940

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 27-12-2023 alle ore 8,30 presso la residenza del Comune di GAMBUGLIANO ha avuto luogo l'incontro tra:

### - la delegazione di parte pubblica:

|  |             |
|--|-------------|
| Presidente – Pellè Michelangelo – Segretario Comunale        | P [X] A [ ] |
| Componente – Davide Danese – Responsabile Area Finanze       | P [X] A [ ] |
| Componente – Edoardo Bacchiocchi – Responsabile Area Tecnica | P [X] A [ ] |

### - la delegazione sindacale:

|   |             |
|---|-------------|
| OO.SS. Territoriale Cisl FP Renato Lanaro | P [X] A [ ] |
| R.S.U. Aziendale Salvatore Alessandra     | P [X] A [ ] |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

### Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente

### Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Cisl – FP

R.S.U. Aziendale

## INDICE:

|   |    |
|---|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....   | 3  |
| CAPO I – Disposizioni Generali.....   | 3  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....  | 3  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....   | 3  |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....  | 4  |
| Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....  | 4  |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....   | 5  |
| CAPO I – Risorse e Premialità .....   | 5  |
| Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....  | 5  |
| Art. 6 – Strumenti di premialità .....  | 5  |
| Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....  | 6  |
| Art. 8 - Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi .....                           | 7  |
| CAPO II – Performance e Premio individuale.....   | 7  |
| Art. 9 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance .....  | 7  |
| Art. 10 - Differenziazione del premio individuale .....   | 10 |
| CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree .....  | 11 |
| Art. 11 – Criteri generali.....   | 11 |
| Art. 12 - Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle aree .....  | 12 |
| Tabella “1” – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie .....  | 13 |
| Art. 13 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità.....   | 13 |
| CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....                | 14 |
| Art. 14 – Principi generali.....  | 14 |
| Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro .....  | 14 |
| Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità.....  | 15 |
| CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....   | 17 |
| Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....   | 17 |
| CAPO VI – Incarichi di Elevata Qualificazione .....   | 18 |
| Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ..... | 18 |
| Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato .....   | 19 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....  | 21 |
| CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....   | 21 |
| Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....  | 21 |
| Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....   | 21 |
| Art. 22 – Orario multiperiodale.....  | 22 |
| Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale .....  | 22 |
| Art. 24 – Lavoro straordinario .....  | 23 |
| CAPO II – Altri istituti contrattabili .....  | 23 |
| Art. 25 – Salute e sicurezza sul lavoro.....  | 23 |
| Art. 26 – Innovazioni tecnologiche.....   | 24 |
| CAPO III – Welfare integrativo.....   | 24 |
| Articolo 27 - Le attività del “welfare integrativo” .....   | 24 |

# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – Disposizioni Generali

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
  - b) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c) il d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) il d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare gli artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
  - f) il *Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 30-07-2001)* (aggiornato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 96 del 02-12-2002, n. 30 del 12-06-2008, n. 24 del 08-03-2010 e n. 42 del 10-05-2010);
  - g) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di Giunta Comunale n. 15 del 15/05/2019;
  - h) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale), con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto

integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro l'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

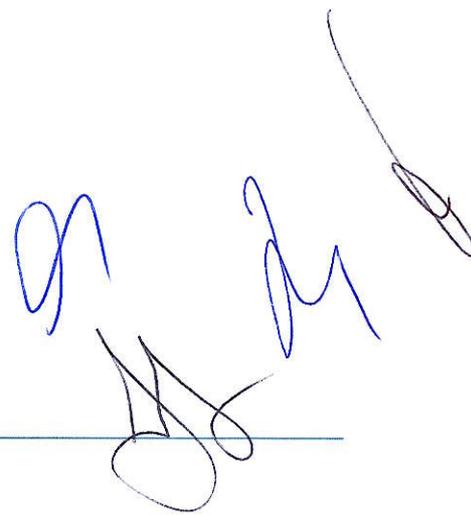
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. 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; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
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 dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso 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 anche essere 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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto 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.



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazioni del Responsabile Area Amm.va Contabile n. 39 del 12.05.2023 e 110 del 12.12.2023 secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. Le determinazioni sono state comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art.
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
  - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84 del CCNL-2022;
  - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
  - f) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
  - g) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
  - h) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.

## Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “*fondo risorse decentrate*”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l’amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
    - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene discussa annualmente tra la parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali e la RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la preintesa all’esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell’Organo di revisione economico finanziaria, delibera in merito all’autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

## Art. 8 - Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

Art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

**Per l'anno 2023**, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla costituzione del fondo predisposto dal Responsabile Contabile ammontano ad euro 3.746,31 al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- b) le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

| NUM.          | ISTITUTO   | RIF. NORMATIVO                            | IMPORTO          |
|---------------|--|---|------------------|
| 1.            | Indennità condizioni lavoro e maneggio valori                              | Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022 | 660,00           |
| 2.            | Indennità per specifiche responsabilità                                    | Art. 84                                   | 9.350,00         |
| 3.            | Compensi previsti da disposizioni di legge (incentivi x funzioni tecniche) | Art. 82, co. 2, lett. g)                  | 4.816,21         |
| <b>TOTALE</b> |  |   | <b>14.826,21</b> |

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno di riferimento, fatta eccezione per la somma destinata alla performance individuale, che può essere incrementata da eventuali risparmi come sottoriportato al comma 5.
4. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
5. In fase di liquidazione, le somme non utilizzate con riferimento alle finalità previste di cui alla tabella sopra riportata e gli eventuali risparmi derivanti dalla liquidazione dei differenziali di progressione economica e dell'indennità di comparto, saranno portati in aumento delle risorse destinate alla performance individuale e liquidate nel medesimo anno.

## CAPO II – Performance e Premio individuale

### Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano le seguenti modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione:

- a) Il budget di salario accessorio destinato alla performance individuale viene suddiviso e assegnato in proporzione alle diverse Aree della struttura organizzativa, in base ad area di inquadramento e percentuale di tempo lavorato delle unità di personale presenti in ciascuna Area della struttura organizzativa.
- b) Ai fini della suddivisione del fondo complessivo tra le Aree della struttura organizzativa di cui al precedente comma, si definiscono i seguenti coefficienti da attribuire ad ogni area di inquadramento di appartenenza, determinati sul rapporto tra la retribuzione tabellare dell'area degli operatori, e le altre, attribuendo alla prima il coefficiente 1:
- |                              |           |       |
|------------------------------|-----------|-------|
| area degli operatori         | parametro | 1,00  |
| area degli operatori esperti | parametro | 1,04  |
| area degli istruttori        | parametro | 1,17  |
| area dei funzionari          | parametro | 1,26. |
- c) Il budget assegnato alle Aree della struttura organizzativa sarà utilizzato dai rispettivi responsabili, previa verifica da parte del nucleo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano delle Performance, nella misura dallo stesso stabilita e previa valutazione del personale (da effettuarsi secondo i criteri stabiliti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance), per incentivare l'apporto quantitativo e qualitativo reso dal gruppo e/o da ogni singolo dipendente.
- d) Il budget assegnato alle Aree della struttura organizzativa sarà ripartito tra i dipendenti dell'Area stesse, sulla base delle risultanze della valutazione annuale sui comportamenti organizzativi effettuata da ciascun Responsabile di Area nelle schede di valutazione, ponderato con i seguenti coefficienti:
- coefficiente legato alla categoria come suindicato al punto b)
  - percentuale di tempo lavorato
  - presenza in servizio.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo dai giorni lavorativi/ore dovuti nell'anno, rapportati ai giorni/ore di presenza in servizio, tenendo conto che non vengono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- assenze per Covid;
- congedo obbligatorio di maternità o paternità tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi, distacchi ed aspettative sindacali retribuiti;
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo o donazioni del sangue;
- permessi per lutto;
- permessi per testimonianza nell'interesse dell'ente;
- assenze per volontariato ex D.Lgs 1/2018;
- genericamente tutte le tipologie di assenze retribuite, compresa la formazione per gli RLS;
- i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali).

Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6, corrispondenti ad un giorno.

- e) Il premio individuale per ciascuna posizione organizzativa secondo i criteri previsti al precedente punto d) verrà erogato secondo l'ambito di merito in cui ognuno si trova, come previsto dalla metodologia di valutazione approvata con deliberazione di G.C. 15/2019, che

prevede la collocazione dei valutati in 4 ambiti di merito, come meglio specificato di seguito:

- A. assegnazione personale (n. risorse gestite);
- B. assegnazione budget annuale (sia in entrata sia in uscita);
- C. competenze professionali e grado di responsabilità;
- D. assegnazione servizi (strategicità e complessità organizzativa).

- f) il periodo di prova del personale neo-assunto e le assenze dal servizio superiori a sei mesi complessivi nel corso dell'anno non saranno considerati come servizio prestato e quindi per detti periodi non verrà erogata la performance individuale.
- g) il lavoratore a tempo determinato o somministrato, per poter essere valutato e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, deve aver svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
- h) L'erogazione del premio della performance viene effettuato, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, successivamente alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione della relazione sulla performance.
- i) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

2. Relativamente alla performance organizzativa, nella vigente metodologia permanente di valutazione del Comune di Gambugliano è previsto che essa sia riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della performance stabiliti con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 17/11/2022, effettuata attraverso la compilazione della scheda di valutazione. Pertanto, le parti prendono atto che in questo ente il compenso incentivante viene erogato a titolo di performance individuale secondo le modalità indicate al precedente punto 1, fatta eccezione per quanto previsto al punto seguente.

3. Al fine di mitigare l'effetto sulla liquidazione della performance collettiva le parti pattuiscono che ai dipendenti che fruiranno della progressione economica 2023 non percepiranno per il solo anno 2023 la performance collettiva e le economie recuperate, le quali verranno destinate ai dipendenti che non hanno ottenuto la progressione.

## **Art. 10 - Differenziazione del premio individuale**

Art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL 16/11/2022

1. Ai fini di dare attuazione all'art. 81 del CCNL-2022, le parti prendono atto che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente (pari o superiori a 90), è attribuita una maggiorazione del premio individuale.
2. La misura di detta maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Annualmente verrà riservata alla maggiorazione del premio individuale una quota pari al 5% delle risorse destinate alla performance individuale.
4. Tali risorse saranno ripartite tra il personale che avrà conseguito le valutazioni maggiori .

### CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 16/11/2022

#### Art. 11 – Criteri generali

(articoli 14, 102 e 106 CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio del dipendente. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022.
2. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nel successivo articolo 12.
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate:
  - con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo, in base all'art. 80, c.1, del CCNL 2022;
  - con nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento, in base all'art. 80, c.2, lett. j) del CCNL 2022;
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.



## Art. 12 - Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 102 e 106 CCNL-2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente. Si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni di servizio continuativo non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate anche in vigenza del precedente sistema di classificazione.
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022.
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
7. La procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche viene effettuata con le seguenti modalità:
  - a) l'ufficio Personale, sottoscritto definitivamente il CCI che dispone lo svolgimento delle progressioni economiche nell'anno di riferimento, accerta d'ufficio in capo ai dipendenti il possesso dei requisiti previsti dall'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 e dai commi 3 e 4 del presente articolo;
  - b) dopo la redazione e distribuzione al personale delle schede di valutazione dell'anno precedente, viene attivata la procedura selettiva tra i dipendenti in possesso dei requisiti e vengono stilate le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, secondo i criteri stabiliti nella sotto riportata tabella 1 "Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie" e con le modalità di cui al successivo articolo 13.
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 8; per essi sarà preso a riferimento il punteggio indicato nella scheda di valutazione come "esito complessivo". Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.
10. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

| AREA                     | PROGRESSIONI NUMERO | COSTO UNITARIO ANNUO | COSTO COMPLESSIVO | NOTE |
|--------------------------|---------------------|----------------------|-------------------|------|
| Operatori                | 0                   | € 550                | € 0               |      |
| Operatori esperti        | 1                   | € 650                | € 650,00          |      |
| Istruttori               | 1                   | € 750                | € 750,00          |      |
| Funzionari e EQ          | 1                   | € 1.600              | € 1.600,00        |      |
| <b>COSTO COMPLESSIVO</b> |                     |                      | <b>€ 3.000,00</b> |      |

**Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**

| <b>CRITERIO</b>  | <b>SPECIFICHE</b>   |
|--|---|
| <p><b>A) VALUTAZIONE</b></p> <p>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</p>  | <p>Punti 70</p> <p>Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.</p> <p>Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato, o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.</p> |
| <p><b>B) ESPERIENZA PROFESSIONALE</b></p> <p>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente (nella stessa area di inquadramento), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto</p> | <p>Punti 30</p> <p>A parità di punteggio finale, nella graduatoria precede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Essere in categoria economica iniziale;</li> <li>• Cessazione dal servizio in corso d'anno;</li> <li>• maggiore anzianità di servizio nella posizione in godimento;</li> <li>• maggiore anzianità di servizio presso il comune di Gambugliano;</li> <li>• maggiore anzianità di servizio complessivamente considerata.</li> </ul>  |

**Art. 13 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

1. Il punteggio individuale di ciascun dipendente partecipante alla procedura si desume da quanto indicato nella Tabella 1 del precedente art. 12.
2. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati mediante trasmissione di apposito avviso via mail da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale in collaborazione con l'ufficio personale, esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria.
3. La graduatoria definitiva viene approvata con determinazione del Responsabile dell'ufficio personale.
4. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio individuale complessivo, riferito alla graduatoria di ciascuna area di inquadramento, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ente, ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
5. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

## **CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

### **Art. 14 – 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 e 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 categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 Funzionario PO o EQ.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.
9. Le indennità vengono erogate annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
10. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

### **Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro**

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

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, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,60 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 2,00 al giorno per Economo e per agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 2,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b.:

### **3.a. Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

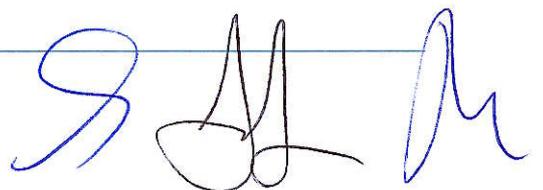
### **3.b. Maneggio valori**

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili". Vengono individuate le seguenti figure:
  - Economo comunale, responsabile del rendiconto di economato;
  - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
2. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

## **Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità**

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1 del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ, con atto scritto, da emanare entro l'anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale; in questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;



- c) 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;
- d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario EQ potrà fare riferimento sono quelle previste, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nell'elencazione contenuta nell'art. 84 del CCNL 22-16-2022;
4. Le specifiche responsabilità attribuite devono essere caratterizzate da:
- a) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna nel campo dell'innovazione e del mantenimento di determinati standard di ente;
- b) responsabilità di istruttorie in procedure a rilevanza interna o esterna di particolare complessità che richiedono conoscenze specialistiche o elevata professionalità;
- c) coordinamento di altro personale anche esterno con autonomia funzionale di mezzi e attrezzature assegnate.

5. L'indennità per specifiche responsabilità attribuita ai dipendenti individuati con l'atto formale viene stabilita, in collaborazione tra i Responsabili, con la supervisione del Segretario Comunale, fino a concorrenza dell'intero importo stabilito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, in proporzione al punteggio da ciascuno ottenuto, secondo i seguenti criteri:

Per incaricati servizio tecnico/manutentivo

responsabilità osservanza adempimenti a scadenza fino a 25 punti

responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa fino a 25 punti

responsabilità di gestione di risorse economiche fino a 25 punti

responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia fino a 25 punti

per incaricati servizio segreteria/demografico

responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente fino 25 punti

ricognizione e riordino concessioni cimiteriali pregresse e individuazione eredi per aggiornamento banca dati fino 25 punti

responsabilità di gestione di risorse economiche fino 25 punti

attività straordinarie correlate alla fusione fino 25 punti

per incaricato servizio ragioneria/tributi

implementazione del servizio pagopa fino 25 punti

attivazione contabilità iva gest. interna fino 25 punti

attività straordinarie pnrr fino 25 punti

attività straordinarie correlate alla fusione fino 25 punti

per incaricati servizio protocollo/corrispondenza/ragioneria

ricognizione movimenti contabili c/c postale anni pregressi fino 50 punti

aggiornamento piattaforma ministeriale crediti commerciali fino 50 punti

6. Ai dipendenti cui sono state attribuite specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale, viene attribuita un'indennità di € 350,00 annui.

7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

8. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;

- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
  - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
  - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
  - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
  - Permesso sindacale retribuito;
  - Partecipazione ad assemblee sindacali;
  - Riposo compensativo;
  - Aspettativa per mandato sindacale;
  - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
  - Ferie;
  - Recupero festività soppresse;
  - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
  - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

## CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

### Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

### Art. 17.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

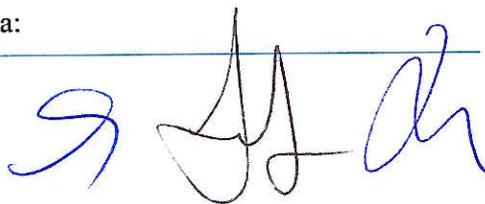
[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

### Art. 17.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

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



- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016 e dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 (nuovo Codice appalti);
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

### **Art. 17.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione**

[art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011]

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

## **CAPO VI – Incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Nelle more della definizione dei nuovi criteri di conferimento per il personale dell'area Funzionari e di Elevata Qualificazione previsto dall'art. 16 e succ. del CCNL-2022, si prende

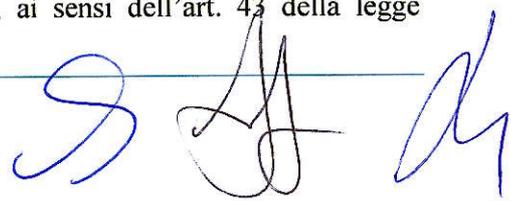
atto che per il 2023 non sono state conferite al personale dipendente del comune di Gambugliano posizioni organizzative. Per gli anni successivi l'importo complessivo destinato alle Posizioni Organizzative (ora Elevate Qualificazioni) titolari di un incarico sarà stabilito nell'atto di conferimento fino alla natura scadenza dell'atto.

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
- a) le EQ cui fa riferimento tale disposizione del CCNL 2022 sono rappresentate da coloro che dirigono le Aree;
  - b) la somma destinata alla retribuzione di risultato di tutte le EQ dell'ente è pari al 20% del valore complessivo indicato al comma 1;
  - c) la determinazione della retribuzione di risultato non potrà essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione in godimento;
  - d) come previsto nel sistema di misurazione e valutazione e nel regolamento recante i criteri per conferimento, revoca e graduazione delle posizioni organizzative vigenti nell'ente:
    - le risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato vengono ripartite tra le Aree in proporzione all'indennità di posizione attribuita;
    - l'indennità di risultato sarà liquidata in base a quanto previsto dal CCNL e nella metodologia di valutazione vigente, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, nei limiti dell'importo assegnato a ciascuna Area della struttura organizzativa; con un punteggio conseguito nella scheda di valutazione pari a 95 si procede alla liquidazione dell'intero importo massimo stabilito; con un punteggio compreso tra 70 e 94,99 si procede alla liquidazione dell'importo massimo stabilito in proporzione; al di sotto del punteggio di 69,99 non si procederà ad alcuna liquidazione;
    - gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.
  - e) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita dall'Amministrazione; le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

#### **Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20, comma 1, lettera h)*, del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016 e dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 (nuovo Codice appalti);
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
  - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.



2. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

| Incentivi di legge    | Abbattimento<br>indennità<br>risultato |
|-----------------------|--|
| Da 0,00 a 1.000 euro  | 0%                                     |
| Da 1.001 a 3.000 euro | 5%                                     |
| Da 3.001 a 5.000 euro | 8%                                     |
| Da 5.001 a 7.000 euro | 10%                                    |
| Oltre i 7.000 euro    | 12%                                    |

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

#### **Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

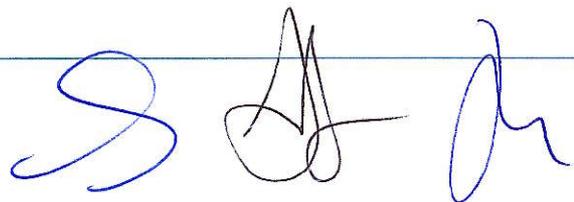
art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali, in qualsiasi momento dell'anno.

#### **Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione degli artt. 29 e 36 del CCNL 16.11.2022 e art. 7, comma 4, lettera p) del medesimo CCNL, fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, è accordato, quale strumento di conciliazione vita-lavoro, un orario flessibile che si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera.



2. Presso questo ente è istituita una fascia di flessibilità oraria, sia in entrata che in uscita, di 30 minuti, che consente di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, garantendo comunque il completamento dell'orario di lavoro previsto nella giornata, con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico previsto per ciascun dipendente.
3. Non è ammessa, a fine giornata, una flessibilità negativa intesa come debito orario giornaliero non assolto in termini di prestazione effettiva, se non ricondotta ad istituti contrattuali e di legge che legittimano l'assenza ad ore del lavoratore.
4. L'eventuale flessibilità positiva non può mai esser considerata come lavoro straordinario con diritto a pagamento.
5. possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario.
6. 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;
  - 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.

#### **Art. 22 – Orario multiperiodale**

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:
5. da 13 a 20 settimane/anno;
6. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### **Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale**

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;

- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

### **Art. 24 – Lavoro straordinario**

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue, così come previsto dall'art.32 comma 3 del CCNL-2022.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.
3. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

## **CAPO II – Altri istituti contrattabili**

### **Art. 25 – Salute e sicurezza sul lavoro**

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - a) l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
  - b) in questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo;
  - c) la metodologia è articolata come segue:
    - valutazione periodica dei rischi;
    - definizione delle misure di prevenzione e protezione;
    - piano di Sicurezza;
  - d) risorse destinate alla prevenzione - l'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
    - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
    - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
    - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
    - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle quattro ore pro capite annue per ogni mandato sindacale;
  - e) l'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

### **Art. 26 – Innovazioni tecnologiche**

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

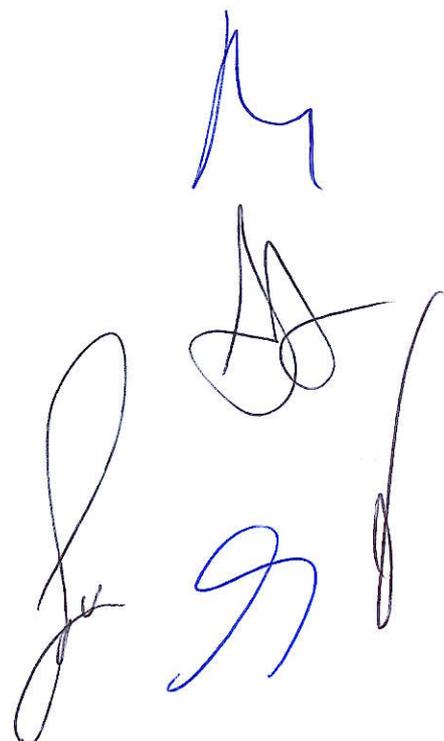
1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione, in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.
3. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

### **CAPO III – Welfare integrativo**

#### **Articolo 27 - Le attività del “welfare integrativo”**

art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are four distinct signatures: one at the top right, one in the middle right, one at the bottom left, and one at the bottom center. The signatures are stylized and appear to be in cursive or semi-cursive script.