



COMUNE DI CAMBIANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

VALIDO PER IL TRIENNIO 2023/2025 –

parte economica 2025

In data 19/11/2024 presso la residenza del Comune di Cambiano è stata dibattuta la presente ipotesi di accordo, relativa al CCDI 2023/2025 parte economica 2025. Le parti negoziali composte da:

Per la delegazione di parte pubblica,

Dr.ssa Elisa SAMUEL – Segretario Comunale
Presidente delegazione trattante di parte pubblica F.to Dr.ssa Elisa SAMUEL

Dr.ssa Daniela DATTOLA - Resp. Serv. Amministrativo F.to Dr.ssa Daniela DATTOLA

Dr.ssa Susanna SMERIGLIO - Resp. Serv. Finanziario e Tributi - ASSENTE

Ing. Andrea DOSSOLA - Resp. Serv. Tecnico OO.PP F.to Ing. Andrea DOSSOLA

R.S.U.

nelle persone di:

ANDRIONE Luciana F.to ANDRIONE Luciana

GIRO Stefania F.to GIRO Stefania

MAROCCO Claudia F.to MAROCCO Claudia

Organizzazioni sindacali territoriali,

nelle persone di:

CUTAIA Maurizio - UIL FPL F.to CUTAIA Maurizio

PINTORI Grazia - CGIL FP F.to PINTORI Grazia

Al termine della riunione sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, nel rispetto dei vincoli imposti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali nazionali.

La firma sulla preintesa, acquisito il parere favorevole del Revisore sulla Relazione Tecnico Finanziaria e previa autorizzazione della Giunta, si ritiene come definitiva qualora non vengano apportate modifiche e si intende conclusa in data 05/12/2025.

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I – Disposizioni generali.....	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	7
CAPO I – Risorse e Premialità	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	7
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	9
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	9
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi	10
Capo III – Progressione economica all’interno delle aree	13
Art. 9 – Criteri generali	13
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	14
Art. 10 – Principi generali.....	14
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	15
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	17
CAPO V – Altri compensi	19
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	19
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	20
Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge	20
Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di razionalizzazione	21
Art. 14 - Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale	22
CAPO VI – Performance e Premio individuale	22
Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	22
Capo VII – Sezioni speciali	25
Art. 16 – Indennità di servizio esterno	25
Art. 17 – Indennità di funzione	25
Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98 CCNL 2022).....	26
Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione	27
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	27
Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	29
TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI	30
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	30

Art. 21 – Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro	30
Art. 22 – Reperibilità	31
Art. 23 – Turnazioni – art 30 CCNL 2022	31
Art. 24 – Lavoro straordinario	31
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale	32
Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro	32
Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale	33
 CAPO II – Altri istituti contrattabili	33
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro	33
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche	34
 Allegato “A” al CCDI 2025 - procedure progressioni all’interno aree	35
Allegato “B” al CCDI 2025 - misura indennità specifiche responsabilità	38
Allegato “C” al CCDI 2025 - tabella sinottica	40
Allegato “D” al CCDI 2025 - schede valutazione	41
Allegato “E” al CCDI 2025 - Tabelle Fondo	50

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Si conferma quanto previsto dall’art.1 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (da ora solo CCDI) 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) 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) 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 artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- e) 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) Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo – con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 31/03/2023;
- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- 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

Si conferma quanto previsto dall’art.2 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita

1. Il presente CCDI 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.

2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

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.

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

Si conferma quanto previsto dall’art.3 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

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 CCDI 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

Si conferma quanto previsto dall’art.4 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

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 CCDI, 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 CCDI, per l'anno 2025, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 340 del 03/11/2025 secondo le direttive emanate dalla giunta con deliberazione n. 134 del 29/10/2025 e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022;
3. Le parti prendono atto che l'Ente ha deciso di integrare le risorse variabili dell'anno 2025, ex art. 79, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022, con un importo pari allo **0,22% del monte salario 2018 - quota 2025 (1.338,13)** - (importo non sottoposto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/17) e che tale importo è stato ripartito in misura proporzionale tra il fondo delle risorse decentrate (€631,33 anno 2025) e le risorse stanziate per la retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei servizi (€706,80 anno 2025) che verranno destinati nell'anno 2025 alla retribuzione di risultato;
4. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022, vengono previste per l'anno 2025 nella misura del **1,2% del monte salario dell'anno 1997** pari ad **€6.430,57** (fermo restando il rispetto del tetto del salario accessorio rispetto all'anno 2016) in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'Ente sussiste la relativa capacità di spesa. L'Ente si impegna a verificare, con cadenza annuale, la possibilità e la volontà dell'integrazione.

Art. 6 – Istituti contrattuali

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. 81, del CCNL-2022;

- c) *compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale*, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
- d) *indennità condizioni di lavoro*, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
- e) *indennità di turno*, ex articolo 30 CCNL-2022;
- f) *indennità di reperibilità*, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- g) *indennità per specifiche responsabilità*, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- h) *indennità di funzione*, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
- i) *indennità di servizio esterno* addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- j) *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;
- k) *compensi ai messi notificatori*, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- l) *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;
- m) *“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);
- n) risorse destinate all'attuazione dei *piani welfare integrativo*, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- o) *maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione* in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

2. Ai sensi della normativa e delle disposizioni contrattuali vigenti vengono prelevate dal fondo le risorse necessarie al pagamento delle seguenti voci:

a) *assegno personale in caso di progressione tra le aree* (c.d. *progressione verticali*) (art. 15, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022);

b) *differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1* a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione (art. 79, comma 1-bis, del C.C.N.L. 16/11/2022).

Ai sensi dell'art. 13, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022 “Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)”. Il Titolo III relativo all'ordinamento professionale del C.C.N.L. 16/11/2022 entra in vigore il 01/04/2023. Da tale data scompare la suddivisione tra B1 e B3 e tra D1 e D3.

Ai sensi dell'art. 79, comma 1-bis, del C.C.N.L. 16/11/2022 “*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.”.

L'importo per l'anno 2025 è indicato nel prospetto sotto riportato:

Profilo professionale	N. dip. addetti	Ex Cat	T.P./ P.T.	Importo anni 2023 2024 e 2025 differenziale effettivo B3/B1
Operatore amministrativo esperto	1	B.3	100%	€ 1.124,90
Operatore amministrativo esperto	1	B.3	100%	€ 1.124,90
		Totale		€ 2.249,80

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

Si conferma quanto previsto dall'art.7 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

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 uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa 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;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contradditorio;
- 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.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2024 e successivi

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

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:

1. Per **l'anno 2025**, con determinazione del Responsabile del servizio Finanziario n.340 del 03/11/2025, è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate parte stabile e parte variabile per un totale **di € 83.969,98** incluse le voci non soggette al blocco dell'art.23 del Dlgs 75/2017 (pari ad € 935,36 incentivi tecnici, € 9.000,00 compenso attività recupero Imu e Tari al netto delle decurtazioni per il superamento del valore del 2016, di cui **€ 67.720,98 per la parte stabile e di € 16.249,00 per la parte variabile**.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ammontano a euro **41.720,91** 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 - **€ 26.935,32**

(€24.768,29 progressioni fino al 2022- € 2.167,03 differenziale stipendiale attribuiti nel 2023);

- b) le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 - **€ 12.221,68**;
 - c) 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. - **€ 2.249,80**;
 - d) Assegno ad personam, riassorbibile, per progressione verticale fra aree- Art. 15 comma 3 **€842,27**;
 - e) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995, ove ne ricorra il caso.
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, come di seguito riportato:

N.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO	NOTE
1.	Performance organizzativa (5.335,92+977,72 + 5.749,83+4.657,08)	Art. 80, co. 2 lett a) CCNL 2022	16.720,55	parte variabile : €5.335,92+€977,72 parte stabile : €5.749,83+€4.657,08
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80, co. 2 lett b) e 81 CCNL 2022	2.500,00	parte stabile
3.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000 – art 68 c.2 lett d) CCNL 2018	1.000,00	parte stabile
4.	Indennità condizioni lavoro (maneggio valori – attività disagiate e esposte a rischi)	Art. 70-bis CCNL- 2018 e 84-bis, CCNL-2022 art 80 c.2 lett c) CCNL 2022	1.950,00	parte stabile
5.	Indennità di turno	Art. 30 CCNL 2022	3.065,00	parte stabile
6.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	-	
7.	Indennità per specifiche responsabilità (ufficiale stato civile anagrafe ed elettorale)	Art. 84 CCNL 2022	600,00	parte stabile
8.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97 CCNL 2022	-	
9.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100 CCNL 2022	700,00	parte stabile
10.	Compensi previsti da disposizioni di legge:	Art. 82, co. 2, lett. g) CCNL 2022	9.935,36	Parte variabile Risorse vincolate

	incentivi funzioni tecniche (€935,36), Compensi IMU e Tari (€9.000,00)			
11.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	-	
12.	Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2	-	
13.	Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione	Art. 23 comma 5	-	
		Totale utilizzo	36.470,91	
	Somme a disposizione per progressioni economiche all'interno delle aree – “differenziali stipendiali”	Art. 14 CCNL 2022	5.250,00	
		Totale a pareggio	41.720,91	

3. Le somme sopra riportate costituiscono la spesa stimata per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
4. Maggiori spese dovute a turno, reperibilità e maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.
5. 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 del medesimo anno.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile vengono destinati ad aumentare la performance nel medesimo anno e distribuite secondo i criteri della performance individuale. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 convertito in legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Capo III – Progressione economica all’interno delle aree

(articoli 14 e 102 CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

Si conferma quanto previsto dall’art.9 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita, salvo quanto indicato nel comma 6:

1. L’istituto della progressione economica all’interno dell’area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall’applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

AREA	DIFFERENZIALE STIPENDIALE (13 MENS.) PRO-CAPITE	N. MASSIMO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI PRO-CAPITE
Area operatori	€ 550	5
Area operatori esperti	€ 650	5
Area istruttori	€ 750	5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	€ 1.100 (750+350)	5
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	€ 900 (750+150)	5
Area funzionari/elevate qualificazioni	€ 1600	6

Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	€ 1.800 (1600+200)	6
---	--------------------	---

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 nell'allegato “A” al presente CCDI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. La progressione economica viene riconosciuta secondo il principio di legge, previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/09, della cd. “quota limitata” di dipendenti (parere ARAN CFL agosto 2023);
4. 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;
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
6. Nel 2026 le parti si reincontreranno per verificare se il sistema funziona o sarà soggetto ad eventuali correttivi nella sua applicazione.

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

Art. 10 – Principi generali

Si conferma quanto previsto dall'art.10 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

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, ovvero del soggetto a cui spetta la nomina in base ai regolamenti dell'ente (es. giunta comunale in caso di economo e agenti contabili);
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. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l’erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;

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 e si intendono confermate sino a revoca espressa ovvero sino a cessazione dello svolgimento delle prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, ad esempio per trasferimento ad altro settore o assegnazione ad altra mansione;

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.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

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:

2. 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 1,15 al giorno;
- Espletamento di **attività disagiata**: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di **maneggio valori**: euro da 1,00 a 3,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l’indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,15 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.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si conferma quanto previsto dall’art.11 c.3a del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

In base al DVR dell'ente i destinatari di tale indennità sono i dipendenti dei profili di operatore tecnico e operatore tecnico esperto.

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura 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, strumentale, relazionale, ecc...) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (esclusi bancomat e pagamenti elettronici), dal quale possano derivare danni patrimoniali.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti.

L'indennità compete per il maneggio di valori entro i seguenti importi:

Valori trattati Importi maneggiati	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 2.500,00	1,00
da € 2.500,01 a € 3.500,00	1,50
da € 3.500,01 a € 5.000,00	2,50
oltre € 5.000,01	3,00

Le indennità di cui all'art.11 vengono erogate annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e non sono proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

A decorrere dal 01/01/2025, le risorse destinate ed i profili beneficiari di tali indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Natura dell'attività	n. addetti	Somma prevista
Operatore tecnico esperto	Attività esposta a rischi	2	€ 530,00
Operatore amministrativo esperto	Attività disagiata	1	€ 220,00
Istruttore amministrativo	Attività implicanti il maneggio di valori – economo e agenti contabili	4	€ 1.200,00
		Totale	€ 1.950,00

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

Si conferma quanto previsto dall'art.12 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 salvo quanto indicato nel comma 9:

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, attribuiti 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 € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 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 quali posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, quelle individuate dal competente Funzionario PO o EQ, 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; l'individuazione si intende confermata sino a revoca espressa ovvero sino a cessazione dello svolgimento delle prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti l'indennità, ad esempio per trasferimento ad altro settore o assegnazione ad altra mansione; l'elenco è in ogni caso soggetto ad aggiornamento periodico, di norma entro il 31 gennaio;
- b) l'atto di conferimento dell'incarico deve essere scritto e adeguatamente motivato, trasmesso al dipendente che, nel restituirllo firmato, ne prende visione e lo accetta¹;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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, ove possibile individuando anche i relativi settori, che si intende confermato sino a nuovo accordo e che dovrà eventualmente disciplinare periodi transitori;

3. Le fattispecie alle quali il Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ dovrà fare riferimento sono quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCDI, con applicazione degli importi e dei criteri di graduazione quantitativa e qualitativa ivi indicati;

4. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI;

5. Nelle more dell'attuazione del presente articolo, si confermano per l'anno 2025 l'importo previsto su base annua, quantificato in € 200,00 pro capite, derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

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

¹Secondo l'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".

- 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 sopprese;
- Permessi mensili, ai sensi *ex legge 104/1992*;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

L'importo delle indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.

7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio;
8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente unitamente alla corresponsione dei premi correlati alla performance.
9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno e distribuite secondo i criteri della performance individuale.

CAPO V – Altri compensi

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

(art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 16/11/2022)

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

Si conferma quanto previsto dall'art.13 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. 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. Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del C.C.N.L. 21/05/2018 e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

Art. 13.1 – 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)

Si conferma quanto previsto dall’art. 13.1 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

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, non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 13.2 – 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;
- 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 sono erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

3. La parte sindacale prende atto che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 25/10/2023, previa informazione di cui alla nota prot. n. 00013323 del 11/10/2023, è stato adottato il “Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche” ai sensi dell’art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36;
- il Regolamento regolante 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 è stato approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 65 del 31/07/2020;

4. Le parti danno atto che, annualmente, in sede di contrattazione, potranno essere previste forme di perequazione, con particolare riferimento al riconoscimento dell’incentivo per l’assunzione della

responsabilità di fase ai sensi del sopra citato regolamento per le funzioni tecniche e la eventuale corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84, CCNL 16/11/2022 al fine di evitare il cumulo per la medesima fattispecie.

5. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge da inserire per l'anno 2025 nel presente C.C.D.I. sono le seguenti:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/16 per l'anno corrente ammontano ad un totale di **€ 935,36** (importo presunto);
- b) le risorse presunte destinate quali incentivi al personale per il recupero dell'evasione tributaria IMU e TARI per l'anno corrente ammontano ad un totale di **€ 9.000,00** (importo presunto);
- c) le risorse destinate ai compensi Istat -art 70 ter CCNL 2018- per l'anno corrente ammonta a **zero**.

6. Eventuali ulteriori fondi integrativi per incentivare il personale che gestisce i finanziamenti PNRR, qualora consentito dalle norme vigenti, verranno ripartiti tra il personale del gruppo di lavoro che si occupa di tali pratiche in proporzione all'apporto di ciascun dipendente e/o funzionario coinvolto, sulla base delle attestazioni del RUP e delle risultanze delle valutazioni del nucleo di valutazione.

Per l'anno 2025, si dà atto che l'ente non rispetta i parametri di cui all'art. 8 comma 3 DL 13/2023.

Si prende atto della deliberazione Corte dei conti, sez. regionale di controllo per la Lombardia, con la deliberazione n. 172/2023, che ha precisato che il possibile incremento del fondo in deroga al tetto 2016 introdotto dal D.L. n. 13/2023, convertito dalla legge n. 41/2023 (Pnrr-3), non può riguardare gli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

Si conferma quanto previsto dall'art.13.3 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

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.

Art. 14 - Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale

Si conferma quanto previsto dall'art.14 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 salvo quanto indicato nel comma 4.

1. L'indennità per orario notturno, festivo e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, commi 1 e 5, del C.C.N.L. del 14/09/2000, è rispettivamente corrisposta:
 - a) in caso di mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, con una maggiorazione pari al 50% della retribuzione oraria;
 - b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - c) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. Tale indennità è corrisposta con cadenza annuale dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad **€1.000,00**.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance del medesimo anno, e distribuite secondo i criteri della performance individuale. Parimenti verranno prelevate dalle risorse decentrate eventuali somme ulteriori per la corresponsione dell'indennità di cui trattasi, qualora la somma di cui al comma precedente non fosse sufficiente.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

Art 80 c.2 lett a) Ccnl 16/11/2022

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

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

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art 79 comma 1 e 2 del CCNL 16/11/2022, definita in sede di atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale, sia destinata ad incentivare la *performance individuale e organizzativa*;
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili;
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (c.d. *performance organizzativa*);

4. I premi collegati alla ***performance organizzativa*** (Quota A- obiettivi istituzionali) nel loro complesso sono ripartiti per ciascun servizio in base alla *tabella Sinottica* sotto la voce Allegato C) al presente contratto e attribuiti a ciascun dipendente del servizio tenuto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli “*obiettivi istituzionali*” e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett. b);

5. Le parti concordano di destinare alla ***performance individuale*** (Quota B – obiettivi specifici e comportamenti organizzativi) di cui all’art. 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 la quota minima del 30%;

6. In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che i premi collegati alla *performance individuale* (Quota B) sono ripartiti in base al numero di dipendenti tenuto conto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli “*obiettivi specifici*” e ai “*comportamento organizzativi*” e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett. b);

7. Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l’attribuzione delle risorse destinate alle performance, in particolare:

a) l’utilizzo delle schede sotto la voce Allegato D) del presente contratto per profilo professionale:

1. scheda 1- operatori tecnici e operatori tecnici esperti;
2. scheda 2 – operatori amministrativi esperti e istruttori;
3. scheda 3 - Funzionari.

b) La distribuzione del premio (Quota A – performance organizzativa e quota B performance individuale) spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:

1. da punti 100 a 200 punti 0%
2. da punti 201 a 300 punti 50%
3. da punti 301 a 370 punti 75%
4. da punti 371 a 500 punti 100%

c) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell’obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E’ fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di mancata sottoscrizione, il dipendente può presentare le proprie osservazioni con richiesta di riesame della valutazione nel termine massimo di giorni 5 (naturali e consecutivi) al nucleo di valutazione. Decorsi i 5 giorni senza la presentazione di osservazioni, la valutazione si intende definitiva.

Il Nucleo di valutazione, entro 10 giorni (naturali e consecutivi) dal ricevimento delle osservazioni da parte del dipendente, avvia la procedura volta a confermare la valutazione o reinviarla al responsabile per la eventuale revisione della stessa. Il procedimento, che comprende il contraddirittorio da parte dei soggetti interessati

eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali, si conclude entro i successivi 20 giorni (naturali e consecutivi);

- d) 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);
- e) In caso di dipendente part-time con percentuale pari o inferiore al 50%, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
- f) L'erogazione della performance individuale è destinata ai dipendenti che abbiano prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario),
- g) Per quanto riguarda i casi di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione del compenso incentivante è parametrata ai mesi di servizio prestato (purché per almeno 120 giorni lavorativi o 4 mesi di calendario);
- h) Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una riduzione proporzionale dell'incentivo economico;
- i) Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 15 giorni nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili; per i permessi non retribuiti per malattia del bambino si deve procedere alla decurtazione per ciascun giorno di assenza.
- j) Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori di handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.
- k) Per quanto riguarda i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, non è prevista alcuna riduzione del trattamento incentivante, mentre per i congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico, si procederà alla riduzione dell'incentivo economico in proporzione ai periodi di assenza dal servizio.

8. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera ae) e art 81 del CCNL-2022 “differenziazione del premio individuale”, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) Ai dipendenti, nel limite massimo di 1 per servizio e per un totale di n. 5 dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art 80 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio;
- b) La maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi (quota B) attribuiti al personale valutato positivamente;
- c) La maggiorazione è attribuita al più meritevole di ogni servizio che ha raggiunto una valutazione con punteggio da 490 a 500, nel limite dell'importo determinato al comma 9.
- d) In caso di parità di punteggio dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità si terrà conto:
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - anzianità di servizio.

9. Eventuali economie verranno redistribuite tra i dipendenti secondo i criteri delle performance individuale.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

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

Si conferma quanto previsto dall'art.16 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 salvo quanto indicato nel comma 5.

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;
2. La misura dell'indennità viene stabilità in € 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia almeno di ore 4 (quattro) al giorno, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata;
3. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente, sulla base della comunicazione del Responsabile della polizia locale, comprensiva di importi e beneficiari, desunti da apposito registro/ordine di servizio;
4. L'indennità di servizio esterno:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30, comma 5, del CCNL 16/11/2022;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 06/07/1995;
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance del medesimo anno e distribuite secondo i criteri della performance individuale.

Art. 17 – Indennità di funzione

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

Si conferma quanto previsto dall'art.17 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 salvo quanto indicato nel comma 6.

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio.

2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. L'indennità viene erogata per remunerare le seguenti attività:

Attività	Peso
Coordinamento di risorse umane	30
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, aventi carattere continuativo nell'ente, anche con adozione di proposte di provvedimento finale o sottoscrizione di atti endoprocedimentali (con esclusione delle procedure di cui al D.Lgs. n. 36/2023, oggetto di incentivo funzioni tecniche)	30
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con altre Amministrazioni/professionisti/imprese/utenti, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	20
Responsabilità gestionali connesse alle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'ente (da motivare nell'atto del conferimento)	20
Totale	100

L'indennità spetta per lo svolgimento di attività con pesatura superiore a punti 59.

Sulla base della pesatura ed entro i limiti stabiliti dal CCDI, l'importo viene determinato tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità.

3. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCDI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022;
 - è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del C.C.N.L. 16/11/2022;
 - non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022.
6. Per l'anno 2025 non vi sono profili beneficiari dell'indennità.

Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98 CCNL 2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è

destinata al finanziamento del Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. Tale quota per l'anno 2025 è pari ad **€ 3.000,00**.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 19 – 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. Le parti prendono atto che gli incarichi di Posizione Organizzativa già conferiti proseguono fino alla naturale scadenza (31/12/2025).

2. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha trasmesso con nota prot. n. 00013323 del 11/10/2023 i criteri per il conferimento, revoca e graduazione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022 e che provvederà all'approvazione degli stessi unitamente ai criteri di cui al presente articolo.

3. 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):

- l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022. Per l'anno 2025 tale quota è pari al 20,58% (pari a € 13.875,00 + 706,80 = 14.581,80)
- i parametri di misurazione saranno individuati secondo la seguente metodologia:

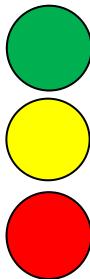
Indicatore progettuale – strategico – MBO (grado di raggiungimento degli obiettivi).

Tale indicatore sarà calcolato mediante il seguente metodo:

$$\text{Algoritmo complesso di calcolo} = \frac{\text{N.ro obiettivi raggiunti * peso obiettivo}}{\text{Sommatoria punteggi massimi obiettivi}}$$

Il risultato dell'algoritmo definirà il grado di raggiungimenti degli obiettivi, rispettivamente di performance organizzativa e individuale

- **Risultato uguale o superiore 10,00 -performance eccellente**
- **Risultato compreso tra 6,00 e 9,99% - performance positiva**
- **Risultato inferiore a 5,99% - performance negativa**



- La retribuzione di risultato individuale assegnata ai titolari di EQ sarà attribuita in base al grado di raggiungimento obiettivi di performance organizzativa e individuale (incidenza 80%) e dal comportamento organizzativo (incidenza 20%), valutato secondo la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
- In applicazione della metodologia per la valutazione della performance attualmente vigente nell'Ente, sulla base delle valutazioni ottenute, ciascun valutato viene inserito in una fascia di merito collegata al livello di performance raggiunto.

- Ogni Responsabile sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo mediante consegna di copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione.

A seguito della ricezione della scheda il valutato potrà richiedere al Nucleo di Valutazione il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro 5 (cinque) giorni (naturali e consecutivi) il richiedente fornirà al Nucleo di Valutazione adeguata documentazione a supporto. Il Sindaco sentito il Nucleo di valutazione entro i successivi 10 giorni (naturali e consecutivi) dalla richiesta di riesame ed esaminata l'istanza, provvede ad accogliere integralmente o con le modifiche che motivatamente riterrà di apportare, oppure a confermare la valutazione.

5. La retribuzione di risultato è determinata per ciascun titolare di posizione organizzativa nella misura massima del 25,60% della retribuzione di posizione ivi compreso l'incremento dello 0,22% del monte salari 2018 di € 706,80;

6. La retribuzione di risultato sarà erogata nel modo seguente:

performance eccellente: punteggio > 0 = a 10,00	100% del premio
performance positiva: punteggio da 6,00 a 9,99	stessa percentuale del punteggio ottenuto (dal 60% al 99%)
performance negativa < 0 = a 5,99	nessun premio

7. I risparmi determinati da una minore erogazione della retribuzione di risultato, vengono redistribuiti in parti uguali tra i titolari di posizione organizzativa o EQ che hanno raggiunto il risultato di “performance eccellente” e sommati al premio.

8. 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 nel decreto di assegnazione dell’incarico;

9. 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. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

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

Si conferma quanto previsto dall’art.20 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

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;
- 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. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell’importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 21 – Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro

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

*Si conferma quanto previsto dall’art.21 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023
salvo quanto indicato nel comma 3.*

1. Le politiche dell’orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri:

- *funzionalità*: l’orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell’utenza;
- *organicità*: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- *flessibilità*: l’orario potrà essere flessibile secondo la disciplina vigente;
- *omogeneità e uniformità*: l’arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore e l’orario di lavoro dei dipendenti a tempo pieno degli uffici dovrà essere uniforme, salvo esigenze straordinarie, al fine di ottimizzare i tempi di lavoro, lo scambio e il confronto professionale ed i risultati delle attività (fatte salve particolari esigenze di servizio: ad esempio servizio scuolabus, biblioteca, Polizia Locale).

2. A causa del numero ridotto di dipendenti a disposizione, delle numerose incombenti previste e del prolungamento dell’orario di apertura degli uffici comunali, la disciplina di cui all’art. 7 del D.lgs. 08.04.2003, n. 66 in materia di riposo giornaliero non si applica ai dipendenti chiamati a prestare lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o in occasione di calamità naturali. In tali casi, il dipendente che non usufruisce delle 11 ore di riposo giornaliero ha diritto ad un periodo equivalente di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

3. Nel caso in cui un dipendente utilizzi un permesso su base oraria per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, onde evitare il rientro in servizio per un tempo irrisorio (quantificato nella misura massima di ore 2) che potrebbe risultare vessatorio per il dipendente e improduttivo per l’Amministrazione, può avvalersi nella stessa giornata di ore di recupero di straordinari già effettuati, previa autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio e valutate le esigenze di servizio.

Art. 22 – Reperibilità

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

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

Si conferma quanto previsto dall'art.22 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente.
 - Il compenso per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
2. Presso l'ente non è istituito un servizio di reperibilità.

Art. 23 – Turnazioni – art 30 CCNL 2022

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

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

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

Si conferma quanto previsto dall'art.23 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022 si precisa che presso l'ente non è previsto il turno notturno.
2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, **lettera ac**) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una *giornata festiva infrasettimanale*, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 24 – Lavoro straordinario

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

1. Le parti prendono atto che per il triennio 2023/2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 7.977,40** annui. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse di cui all'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14/09/2000² e all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 01/04/1999³.

² C.C.N.L. 14/09/2000 – Art. 39, comma 1, “*Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'01.04.1999.*”

³ C.C.N.L. 01/04/1999 – Art. 14, comma 5, “*È consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.*”

2. Si richiama l'art. 32, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022⁴.
3. Le parti concordano di non elevare⁵ il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022.
4. Gli eventuali risparmi, derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscano nel fondo dell'anno successivo.
5. Il fondo di € 7.977,40 annui viene di norma distribuito assegnando ad ogni Servizio un budget determinato dalla quota oraria media moltiplicato n. medio di ore per dipendente moltiplicato per il n. di dipendenti appartenenti al servizio. Periodicamente, si procederà con il confronto dei Responsabili dei Servizi, alla verifica delle eventuali disponibilità residue ed a considerare la possibilità ed opportunità di una eventuale diversa ripartizione delle stesse. Contestualmente alla liquidazione del saldo, le disponibilità residue dei singoli budget potranno essere distribuite secondo le necessità.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

Si conferma quanto previsto dall'art.25 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

1. In applicazione degli 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:
 - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);*
 - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - c) dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

⁴ C.C.N.L. 16/11/2022 – Art. 32, comma 2, “*La prestazione del lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.*”.

⁵ C.C.N.L. 16/11/2022 – Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 4, lettera s), “*l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, (Lavoro straordinario) del presente del C.C.N.L.;*”.

- 30 minuti di flessibilità rispetto all’orario giornaliero di entrata, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
- 60 minuti di flessibilità rispetto all’orario giornaliero di entrata per gli incaricati di E.Q. anche in funzione della necessità di partecipare a riunioni/commissioni/consigli comunali ecc.

2. La flessibilità goduta nell’ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell’art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;

3. Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni.

Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

Si conferma quanto previsto dall’art.27 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

Ai sensi dell’art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell’art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, si dà atto che, in considerazione dell’esiguo numero di dipendenti e del numero ridotto di part-time concessi, non vi è la necessità di elevare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.

CAPO II – Altri istituti contrattabili

Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

Si conferma quanto previsto dall’art.28 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023 che recita:

1. In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue.
2. 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 apparecchiatura 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.

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 coinvolge, consulta, informa e forma 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.

Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

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

*Si conferma quanto previsto dall'art.29 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023
salvo quanto indicato nel comma 2*

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, le parti si incontrino, possibilmente in occasione dell'incontro annuale per la destinazione delle risorse, per analizzare le relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;

2. La parte datoriale comunica che le misure più rilevanti in materia sono attualmente inserite nel Piano triennale per l'informatica, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, dove sono fissati anche gli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

ALLEGATO “A” AL CCDI 2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO DELLE AREE (articolo 14, CCNL-2022 e articolo 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l’utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse 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 92, 96, 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;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori presenti al 01 gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto (anche se cessato nel corso dell’anno di riferimento) e che negli ultimi **tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano 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. l’esito della procedura selettiva ha validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte d’ufficio dal Responsabile del servizio amministrativo (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base degli elementi presenti agli atti.
9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella **tabella “1”** riportata in fondo al presente allegato;
10. le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per e-mail istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 7 (sette) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio

Personale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

12. Per l'anno **2025** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	1	650,00	650,00	
Istruttori	4	750,00	3.000,00	
Funzionari e EQ	1	1.600,00	1.600,00	
			5.250,00	

Tabella “1” – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –

Si conferma quanto previsto nella tabella 1 del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023

CRITERIO Lettera d)	PESO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: 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	60	Punteggio max punti 500 (come da schede di valutazione) per Area Operatori (ex Cat A) Area operatori esperti (ex Cat B) Area Istruttori (ex cat C) ; Punteggio max punti 1000 (come da schede di valutazione) per Area Funzionari E.Q. (ex Cat D)
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, 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	40	Punti 0,90 per ogni mese di servizio maturato nell'ultima posizione economica acquisita; Punti 0,40 per ogni mese di servizio precedente all'ultima posizione economica acquisita. Con un massimo di 200 punti

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto

Criteri in caso di parità di punteggio

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nell'ultima categoria economica acquisita
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione
3. Dipendente più anziano di età

ALLEGATO “B” AL CCDI 2025

FATTISPECIE E MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL-2022 e per CCI)

Si conferma quanto previsto nell'allegato B del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023

1) Fermo quanto già stabilito dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, le fattispecie e le attività a cui i Responsabili dei servizi devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di specifiche responsabilità sono i seguenti:

Attività	Peso
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, aventi carattere continuativo nell'ente, anche con adozione di proposte di provvedimento finale o sottoscrizione di atti endoprocedimentali (con esclusione delle procedure di cui al D.Lgs. n. 36/2023, oggetto di incentivo funzioni tecniche)	40
Coordinamento di risorse umane	30
Svolgimento di funzioni con elevata autonomia operativa o di tutoraggio	10
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con altre Amministrazioni/professionisti/imprese/utenti, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	10
Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati (di digitalizzazione, di gestione dei flussi documentali ecc.), con sottoscrizione degli atti elaborati	10
Totale	100

2) Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al punto successivo, per l'esercizio delle responsabilità è stabilito nell'atto di conferimento dell'incarico, con applicazione dei seguenti criteri:

Area degli operatori (operatori tecnici e tecnici esperti)

Punti	Euro
Sino a 39 (soglia minima)	Zero
Da 40 a 70	300,00
Da 70 a 100	500,00

Area degli operatori, istruttori e funzionari e EQ

Punti	Euro
Sino a 59 (soglia minima)	Zero
Da 60 a 80	600,00
Da 81 a 90	900,00
Da 91 a 100	1.200,00

3) Per compensare lo svolgimento delle seguenti specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c. 1, si prescinde dalla pesatura di cui sopra e si prevede la seguente indennità annua lorda:

	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di:	Euro
1.	Ufficiale di stato civile ed anagrafe	200
2.	Ufficiale elettorale	200
3.	Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	350

4) In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000,00 annui lordi, elevabile a 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

ALLEGATO “C” AL CCDI 2025

TABELLA SINOTTICA

Si conferma quanto previsto nell'allegato C del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023

COMUNE DI CAMBIANO			TABELLA SINOTTICA RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' - performance organizzativa FRA SETTORI												
IMPORTO DA RIPARTIRE - QUOTA A			TABELLA SINOTTICA RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' - performance organizzativa FRA SETTORI												
SETTORE	RESPONSABILE	NUMERO DIPENDENTI	NUMERO OBIETTIVI	NUMERO OBIETTIVI PARAMETRATI	REALIZZABILITA' obiettivi dipendenti - valore medio per	IMPATTO ESTERNO	COMPLESSITA'	IMPORTANZA	TOTALE PARAMETRI QUALITATIVI	TOTALE INDICATORI QUALITATIVI PARAMETRATI	MOLTIPLICATORE COMPLESSIVO	PARAMETRO DI RIPARTIZIONE SU BASE 1	RIPARTIZIONE FONDO- performance organizzativa	QUOTA A pro-capite	
		a	b	c(b/a)	e	f	g	h	i (e+f+g+h)	L (i/nx100)	m (a+c+L)	n (a/tot Ax100)	O (m/totM)	anno	anno
URBANISTICA ED EDILIZIA						98	90	90	278					-	
FINANZA-TRIBUTI-PERSONALE						98	90	90	278					-	
LAVORI PUBBLICI						98	90	90	278					-	
SEGRETERIA-SERVIZI AMM.VI						98	90	90	278					-	
POLIZIA MUNICIPALE						98	90	90	278					-	
TOTALI			0	0	0	0	490	450	450	1390	0	0	0	0	-

ALLEGATO “D” AL CCDI 2025

SCHEDE DI VALUTAZIONE PER AREA OPERATORI- OPERATORI ESPERTI-ISTRUTTORI

Si conferma quanto previsto nell'allegato D del precedente CCDI triennio 2023/2025 del 30/11/2023

SCHEMA 1- OPERATORI TECNICI E OPERATORI TECNICI ESPERTI

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:						
SERVIZIO:		ANNO				
DIPENDENTE:		Profilo professionale: Operatore - Operatore tecnico esperto Valutazione del risultato ottenuto				
		1	2	3	4	5
<i>Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti</i>	Peso attribuito al compito o al comportamento	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Totale obiettivi istituzionali - TOTALE 30	0	0	0	0	0	0
<i>Compiti/obiettivi specifici attribuiti</i>		Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Totale obiettivi specifici TOTALE 30	0	0	0	0	0	0
<i>Comportamenti organizzativi</i>		comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente
<i>Integrazione con i colleghi</i>						
<i>Cortesia organizzativa con il pubblico</i>						
<i>Disponibilità a ricoprire le mansioni della categoria</i>						
<i>Competenza a ricoprire le mansioni attribuite</i>						
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>						
Totale comportamenti organiz.	0	0	0	0	0	0
TOTALE 100	0	0	0	0	0	0
ESITO:		0				
<i>Firma compilatore</i>				<i>Firma interessato</i>	<i>Data di compilazione</i> _____	

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni:

(il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)

Ossevazioni del Valutato

(il valutato indica le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o del comportamento)

Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Insufficienza Risorse Tecnologiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ostacoli Normativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Insufficienza Risorse Materiali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Difficoltà Logistiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inadeguata Formazione del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scarsa Motivazione del Personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inadeguata Programmazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instabilità Organizzativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Altro specifica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
altro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

1. NON AVVIATO

Il termine non avviato indica che il titolare non ha articolato e implementato nessuna azione orientata al conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento è pari allo 0%.

2. AVVIATO

Il termine avviato indica che il titolare dell'obiettivo ha dato avvio alle azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 25%.

3. PERSEGUITO

Il termine perseguito indica che il titolare dell'obiettivo ha avviato le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo completandone alcune delle fasi previste. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 50%.

4. RAGGIUNTO

Il termine raggiunto indica che il titolare dell'obiettivo ha conseguito l'obiettivo assegnato però presenta delle aree di miglioramento sulle modalità di raggiungimento in quanto non soddisfa entrambi i criteri di cui alla definizione di obiettivo. In termini percentuali il grado di raggiungimento corrisponde al 75%.

5. PIENAMENTE RAGGIUNTO

Con il termine pienamente raggiunto si intende che il titolare dell'obiettivo ha soddisfatto pienamente sia gli aspetti quantitativi sia gli aspetti qualitativi e pertanto ha rispettato entrambi i criteri della definizione di obiettivo in uso. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 100%.

CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

1. COMPORTAMENTO INSUFFICIENTE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa.

2. COMPORTAMENTO MIGLIORABILE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.

3. COMPORTAMENTO SUFFICIENTE:

il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.

4. COMPORTAMENTO BUONO:

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da spazi di miglioramento.

5. COMPORTAMENTO ECCELLENTE

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise dell'organizzazione.

DIDASCALIA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Integrazione con i colleghi

Capacità dell'interessato di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi, dell'Ente, che fruiscono delle Sue prestazioni, con i responsabili

Cortesia organizzativa con il pubblico

Capacità dell'interessato a relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento rispettoso e sollecito.

Capacità di promuovere l'Ente attraverso un comportamento teso a risolvere i problemi posti dal pubblico.

Disponibilità a ricoprire le mansioni della categoria

Impegno nel luogo, nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici.

Disponibilità ad adattare il proprio lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente.

Competenza a ricoprire le mansioni attribuite

Capacità di svolgere con affidabilità e padronanza il lavoro assegnato e di ricercare gli strumenti adeguati per la realizzazione dello stesso.

Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro

Capacità di predisporre o proporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa

SCHEMA 2 - OPERATORI AMMINISTRATIVI ESPERTI E ISTRUTTORI

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:		ANNO					
SERVIZIO:	DIPENDENTE:	Profilo professionale: Operatore amministrativo esperto - Istruttore					
		Valutazione del risultato ottenuto					
		1	2	3	4	5	
<i>Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti</i>		Peso attribuito al compito o al comportamento	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Totale obiettivi istituzionali - TOTALE 30		0	0	0	0	0	0
<i>Compiti/obiettivi specifici attribuiti</i>		Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto	
Totale obiettivi specifici TOTALE 30		0	0	0	0	0	
<i>Comportamenti organizzativi</i>		comportamento insoddisfacente	comportamento o migliorabile	comportamento o sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente	
<i>Impegno dimostrato nella prestazione individuale</i>							
<i>Competenza a ricoprire le mansioni attribuite</i>							
<i>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</i>							
<i>Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo</i>							
<i>Cortesia organizzativa con il pubblico</i>							
<i>Competenza nella risoluzione dei quesiti posti</i>							
Totale comportamenti organiz. TOTALE 40		0	0	0	0	0	
Totale 100		0	0	0	0	0	
ESITO:		0					
Firma compilatore		Firma interessato			Data compilazione		

CENTRO DI RESPONSABILITÀ: <i>(il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)</i>	0	Osservazioni del valutatore sulle prestazioni:
--	---	---

Ossevazioni del Valutato <i>(il valutato indica le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o del comportamento)</i>						
Complessità delle procedure interne:				Insufficienza Risorse Tecnologiche		
Ostacoli Normativi				Insufficienza Risorse Materiali		
Difficoltà Logistiche				Mancanza di specifiche risorse umane		
Errata allocazione risorse umane				Inadeguata Formazione del personale		
Scarsa Motivazione del Personale				Inadeguata Programmazione		
Flussi comunicativi critici				Presenza di criticità nei processi		
Instabilità Organizzativa				Altro specifica		
altro.....						

CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

1. NON AVVIATO

Il termine non avviato indica che il titolare non ha articolato e implementato nessuna azione orientata al conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento è pari allo 0%.

2. AVVIATO

Il termine avviato indica che il titolare dell'obiettivo ha dato avvio alle azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 25%.

3. PERSEGUITO

Il termine perseguito indica che il titolare dell'obiettivo ha avviato le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo, completandone alcune delle fasi previste. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 50%.

4. RAGGIUNTO

Il termine raggiunto indica che il titolare dell'obiettivo ha conseguito l'obiettivo assegnato però presenta delle aree di miglioramento sulle modalità di raggiungimento in quanto non soddisfa entrambi i criteri di cui alla definizione di obiettivo. In termini percentuali il grado di raggiungimento corrisponde al 75%.

5. PIENAMENTE RAGGIUNTO

Con il termine pienamente raggiunto si intende che il titolare dell'obiettivo ha soddisfatto pienamente sia gli aspetti quantitativi sia gli aspetti qualitativi e pertanto ha rispettato entrambi i criteri delle definizione di obiettivo in uso. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 100%.

CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

1. COMPORTAMENTO INSUFFICIENTE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa.

2. COMPORTAMENTO MIGLIORABILE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.

3. COMPORTAMENTO SUFFICIENTE:

il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.

4. COMPORTAMENTO BUONO:

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da spazi di miglioramento.

5. COMPORTAMENTO ECCELLENTE

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise dell'organizzazione.

DIDASCALIA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Impegno dimostrato nella prestazione individuale

Presenza nel luogo, nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici. Disponibilità ad adattare il tempo di lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente.

Competenza a ricoprire le mansioni attribuite

Capacità di svolgere con affidabilità e padronanza il lavoro assegnato e di ricercare gli strumenti adeguati per la realizzazione dello stesso.

Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro

Capacità di predisporre o proporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa.

Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo

Capacità di coinvolgersi nel gruppo di lavoro condividendone metodi, e strumenti e operando concretamente per il raggiungimento degli obiettivi.

Cortesia organizzativa con il pubblico

Capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un

Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza

Ilori risoluzione promuovendo implicitamente l'immagine dell'Ente.

SCHEMA 3 – FUNZIONARIO

SERVIZIO:	ANNO				
DIPENDENTE:	Profilo professionale : Funzionario				
Valutazione del risultato ottenuto					
	1	2	3	4	5
<i>Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti</i>	Peso attribuito al compito o al comportamento	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto
Totale obiettivi istituzionali – TOTALE 30	0	0	0	0	0
<i>Compiti/obiettivi specifici attribuiti</i>		Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto
Totale obiettivi specifici TOTALE 30	0	0	0	0	0
<i>Comportamenti organizzativi</i>		comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento sufficiente	comportamento buono
Impegno dimostrato nella prestazione individuale					
Capacità di gestione dei cambiamenti organizzativi					
Capacità di gestione delle risorse umane attribuite					
Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza interna e esterna					
Capacità di ideare, proporre e adottare soluzioni organizzative migliori					
Totale comportamenti organizzativi TOTALE 40	0	0	0	0	0
Totale 100	0	0	0	0	0
ESITO: 0					
<i>Firma compilatore</i>	<i>Firma interessato</i>	<i>Data compilazione</i>			

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:	0	Osservazioni del valutatore sulle prestazioni:
<p>(il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)</p>		
Ossevazioni del Valutato		
<p>(il valutato indica le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o del comportamento)</p>		
Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>	Insufficienza Risorse Tecnologiche
Ostacoli Normativi	<input type="checkbox"/>	Insufficienza Risorse Materiali
Difficoltà Logistiche	<input type="checkbox"/>	Mancanza di specifiche risorse umane
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>	Inadeguata Formazione del personale
Scarsa Motivazione del Personale	<input type="checkbox"/>	Inadeguata Programmazione
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>	Presenza di criticità nei processi
Instabilità Organizzativa	<input type="checkbox"/>	Altro specifica
altro.....		

CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

1. NON AVVIATO

Il termine non avviato indica che il titolare non ha articolato e implementato nessuna azione orientata al conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento è pari allo 0%

2. AVVIATO

Il termine avviato indica che il titolare dell'obiettivo ha dato avvio alle azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 25%.

3. PERSEGUITO

Il termine perseguito indica che il titolare dell'obiettivo ha avviato le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo completandone alcune delle fasi previste. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 50%.

4. RAGGIUNTO

Il termine raggiunto indica che il titolare dell'obiettivo ha conseguito l'obiettivo assegnato però presenta delle aree di miglioramento sulle modalità di raggiungimento in quanto non soddisfa entrambi i criteri di cui alla definizione di obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 75%.

5. PIENAMENTE RAGGIUNTO

Con il termine pienamente raggiunto si intende che il titolare dell'obiettivo ha soddisfatto pienamente sia gli aspetti quantitativi sia gli aspetti qualitativi e pertanto ha rispettato entrambi i criteri delle definizione di obiettivo in uso. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 100%.

CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

1.COMPORTAMENTO INSUFFICIENTE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa.

2.COMPORTAMENTO MIGLIORABILE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.

3.COMPORTAMENTO SUFFICIENTE.:

il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.

4.COMPORTAMENTO BUONO:

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da spazi di miglioramento.

5.COMPORTAMENTO ECCELLENTE

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise dell'organizzazione.

DIDASCALIA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Impegno dimostrato nella prestazione individuale

Presenza nel luogo, nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici.

Disponibilità ad adattare il tempo di lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente.

Capacità di gestione dei cambiamenti organizzativi

Capacità di anticipare, recepire, comprendere ed attuare i cambiamenti organizzativi che comportino (obbligatoriamente) o possano comportare (discrezionalmente) modificazioni strutturali e significative con ricadute sui procedimenti, sull'operatività, sulle relazioni

Capacità di attivare processi informativi sia recuperando che mettendo in circolazione le informazioni rilevanti e significative relative ai cambiamenti organizzativi attuati o da attuare.

Capacità di gestione delle risorse umane attribuite (clima)

Capacità di informare, comunicare e coinvolgere (guida della motivazione) le risorse umane nel raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo, al fine di conseguire il massimo risultato possibile da ciascuna delle professionalità a disposizione.

Capacità di coordinare e di gestire con efficacia le riunioni di gruppo finalizzandole alla condivisione, alla crescita professionale ed all'autonomia decisionale e operativa dei collaboratori nell'ambito del loro ruolo.

Capacità di valutare la qualità del lavoro svolto e delle cause dell'eventuale scostamento dei risultati ottenuti dagli obiettivi concordati.

Capacità di avere una visione flessibile dell'attribuzione dei compiti e di un'eventuale loro redistribuzione, rapportandola alle esigenze di servizio, alla ricerca di equilibri relazionali e alla soddisfazione professionale delle persone coinvolte.

Capacità di analisi ed intervento nella soluzione dei conflitti interpersonali tra collaboratori.

Capacità di proporre percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale dei collaboratori.

Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza interna e esterna

Capacità di organizzare le informazioni relative alla propria struttura per orientare l'utenza.

Grado di disponibilità relazionale nei confronti dell'utenza

Capacità di riconoscere ed attivarsi in modo coerente e tempestivo per la soddisfazione del bisogno espresso dall'utenza, curando anche le fasi di feedback.

Capacità di ideare, proporre e adottare soluzioni organizzative migliorative

Capacità di ideare, proporre e adottare soluzioni organizzative migliorative:

Capacità di elaborare obiettivi gestionali e di ricercare gli strumenti adeguati per la loro realizzazione.

Capacità di predisporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa.

ALLEGATO “E” AL CCDI 2025
TABELLE FONDO : COSTITUZIONE- UTILIZZO - DECURTAZIONI

COSTITUZIONE FONDO	
	Preventivo 2025
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	56.468,55
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.784,08
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.749,83
Totale incrementi stabili (a)	8.533,91
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.512,42
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	2.080,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	1.859,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	1.598,35
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.249,80
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	9.299,57
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	2.303,17
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) Ccnl 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro	1.952,86
Totale decurtazioni parte stabile (c)	4.256,03
Totale risorse fisse aenti carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	60.746,43
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	70.046,00

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	6.430,57
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	470,65
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	6.901,22
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	935,36
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	9.000,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL’ANNO 2024	631,33
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	346,41
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	10.913,10
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	17.814,32
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	
DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	718,28
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	321,72
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	2.850,34
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	63.757,31
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	83.969,98

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999

Fondo straordinario stanziato	7.977,40
Fondo straordinario erogato in acconto al 30/09/2025	3.906,64

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	58.007,48
Indennità di Posizione e risultato PO	70.835,00
Fondo Straordinario 2016	7.977,40
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI 2016	18.807,37
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	5.749,83

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017

161.377,08

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2025

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	63.757,31
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	71.541,80
Fondo Straordinario anno corrente	7.977,40
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI anno corrente	18.807,37

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022

162.083,88

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018

706,80

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022

OK

UTILIZZO FONDO	2025
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) di cui:	83.969,98
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	67.720,98
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	16.249,00

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
	PREVENTIVO
Progressioni economiche STORICHE	29.185,12
Assegno ad personam, riassorbibile, per progressioni verticali fra le aree	842,27
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.221,68
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.250,00
Totale utilizzo risorse stabili (D)	47.499,07
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	20.221,91
Totale utilizzo progressioni	35.277,39

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	935,36
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	9.000,00
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	9.935,36
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	6.313,64

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Turno - art. 30 CCNL 2022 (parte stabile)	3.065,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) (parte stabile)	1.950,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza) (parte stabile)	700,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i) (parte stabile)	600,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale contrattate nel CCDI dell'anno. (parte stabile)	1.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 (€ 5.749,83 parte stabile ed € 5.335,92 parte variabile)	11.085,75
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno (parte stabile)	2.500,00
Totale utilizzo altre indennità (H)	20.900,75
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	78.335,18

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	5.634,80 (di cui 4.657,08 parte stabile ed €977,72 parte variabile)
VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	OK

INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI

ANNO 2016	
FONDO STABILE 2016	51.116,96
FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite	7.930,52
Decurtazioni parte stabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)	621,34
Decurtazioni parte variabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)	96,94
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	278,51
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	43,21
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse stabili	50%
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse variabili	50%
N. Dipendenti al 31.12.2018	21,99
N. Dipendenti in servizio nell'anno	24,07
Art. 33 c. 2 DL 34/2019 - Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 (Complessiva: fondo risorse decentrate e fondo PO)	5.749,83
TOTALE FONDO STABILE 2016 DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019	55.966,94
TOTALE FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019	7.790,37
TOTALE FONDO 2016 DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019	63.757,31

ANNO CORRENTE	
TOTALE RISORSE FISSE DELL'ANNO AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	59.846,58
TOTALE RISORSE VARIABILI DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	6.761,07
TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE 2016	66.607,65
DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA PER RISPETTO LIMITE	1.425,17
DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE VARIABILI PER RISPETTO LIMITE	1.425,17
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	58.421,41
TOTALE VOCI VARIABILI DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	5.335,90
TOTALE RISORSE FONDO DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019	63.757,31
TOTALE FONDO DECURTATO E ADEGUATO AL DL 34/2019, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	83.969,98
TOTALE RISORSE STABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO	67.720,98
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO	16.249,00
Totale risorse stabili PER L'APPLICAZIONE dell'art.14 c.1 bis DL 25/2025 convertito in legge 69/2025	67.720,98
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	706,80