



COMUNE DI
CASCIANA TERME LARI
PROVINCIA DI PISA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023/2025

In data 21.12.2023, la Delegazione trattante dell'Ente sottoscrive l'allegato CCI per il triennio 2023/2025.

per la parte datoriale:

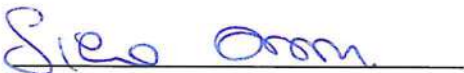
dott. Alfredo Priolo

Segretario comunale e Responsabile del Servizio Segreteria Generale –
Presidente

per la parte sindacale:

Silvia Orsini

rappresentante territoriale FP – C.G.I.L.



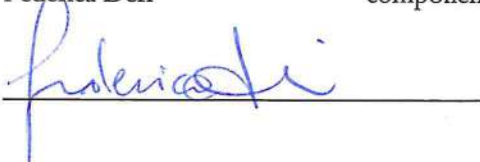
Alessandro Scateni

componente R.S.U.



Federica Deri

componente R.S.U.



Giacomo Coppini

componente R.S.U.

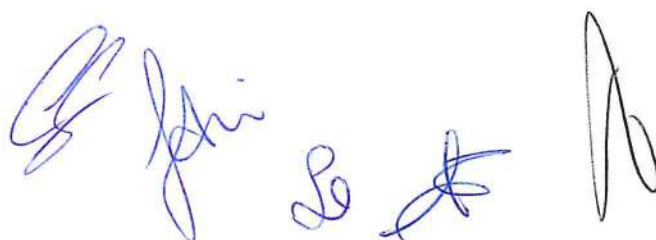


**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023/2025**



Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI E APPLICATIVE	4
Art. 1 - Finalità e principi	4
Art. 2 – Decorrenza, durata ed ambito di applicazione	4
Art. 3 – Sostenibilità degli istituti economici.....	4
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI.....	4
Art. 4 – Sistema delle relazioni sindacali	4
TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	5
CAPO I – PROGRESSIONI ECONOMICHE	5
Art. 5 – Principi generali.....	5
Art. 6 – Criteri per l’attribuzione dei differenziali stipendiali.....	6
CAPO II – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	8
Art. 7 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ ...	8
TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	9
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'	9
Art. 8 – Fondo per le risorse decentrate	9
Art. 9 – Criteri di ripartizione e destinazione del fondo	9
Art. 10 – Premi correlati alla performance individuale e collettiva.....	10
Art. 11 – Differenziazione della performance individuale	11
CAPO II – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	11
Art. 12 – Principi generali	11
Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro.....	12
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità	133
TITOLO IV – DEFINIZIONE DELL’UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE.....	14
Art. 15 – Criteri e condizioni generali per la ripartizione del Fondo risorse decentrate.....	14
Art. 16 – Risorse decentrate sottoposte alla contrattazione per l’anno 2023	15
Art. 17 – Attribuzione dei differenziali economici	16
Art. 18 – Utilizzo delle risorse decentrate.....	16



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI E APPLICATIVE

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie demandate dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali (CCNL) a tale livello di contrattazione, ispirandosi ai principi da essi stabiliti nonché a principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi sopra indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità previste.

Art. 2 – Decorrenza, durata ed ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale distaccato, comandato o in utilizzo condiviso o altra forma flessibile prevista dall'ordinamento.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del contratto stesso. Ciascuna delle parti, annualmente, può chiedere la rinegoziazione dei criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate.
3. La parte datoriale provvede, annualmente, dopo l'approvazione del bilancio di previsione, alla costituzione del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Sostenibilità degli istituti economici

1. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. L'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:
 - ⇒ contribuire ad armonizzare nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;
 - ⇒ contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo;

- ⇒ assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL;
- ⇒ concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente lavorativo rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, le migliori modalità di soddisfazione dell'utenza.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli di responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nelle modalità e con gli strumenti previsti dal Titolo II, Capo I, del CCNL 2019/2021.
 3. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, le cui clausole possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. Le parti si incontrano ai fini della definizione consensuale delle clausole controverse, di norma entro 30 giorni dalla richiesta. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza del CCI.
 4. Per ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare ed essere redatto un verbale sintetico, a cura dell'Amministrazione. Le convocazioni successive alla prima sono stabilite, di norma, al termine dell'incontro.
 5. La delegazione trattante di parte sindacale ha facoltà di richiedere incontri tramite richiesta scritta e motivata trasmessa all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica procede, in tal caso, di norma, a convocazione entro 15 giorni.
 6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla legge in materia di trasparenza.

TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I – PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 5 – Principi generali

1. L'art. 14 del CCNL 16/11/2022 disciplina l'istituto delle "Progressioni economiche all'interno delle aree", finalizzato a riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla Tabella A allegata al CCNL medesimo. La progressione economica si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" ad importo predefinito, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella suddetta Tabella A del CCNL 16/11/2022, nella quale si evidenzia anche il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente nell'arco del periodo di inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL, è incrementato di Euro 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" corrisponde a progressione economica all'interno dell'area ed avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente, nel limite delle risorse effettivamente



disponibili nel Fondo aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, destinate a tale istituto dalla contrattazione decentrata.

4. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo o dell'accordo decentrato.
5. Ai sensi dell'art. 78 comma 3 CCNL 16/11/2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è stato automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:
 - ⇒ degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
 - ⇒ del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale".
6. Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
7. I "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di progressione tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza, a valere su Fondo risorse decentrate, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
8. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente. L'attribuzione avviene mediante utilizzo di graduatoria elaborata per ciascuna area sulla base dei criteri di cui al successivo articolo.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono riconosciute in maniera selettiva ad una quota limitata di personale a tempo indeterminato, nel limite delle risorse disponibili a carico della componente stabile del fondo per le risorse decentrate. Le procedure di attribuzione sono disciplinate dall'art. 14 CCNL 2019/2021.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale dei tre anni precedenti a quello di attivazione dell'istituto, dell'esperienza professionale maturata e delle competenze acquisite e certificate anche a seguito di processi formativi.
3. Possono partecipare alla procedura di attribuzione delle progressioni economiche:
 - i dipendenti assunti a tempo indeterminato presso il Comune di Casciana Terme Lari, in servizio al 1 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto (con permanenza di almeno 3 anni nell'area) e che, negli ultimi 3 anni, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - i dipendenti cui, nei 24 mesi precedenti alla scadenza dell'Avviso, non sono stati irrogati procedimenti disciplinari conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa.
4. Sono esclusi dalla partecipazione alla procedura di attribuzione delle progressioni i dipendenti non in possesso di uno o più requisiti di cui al precedente comma. Qualora il dipendente al momento della presentazione della domanda abbia in corso un procedimento disciplinare, il medesimo viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare, mentre se in esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, viene definitivamente escluso dalla procedura.



5. I criteri selettivi che concorrono alla formazione del punteggio individuale – valutazione massima conseguibile 100 punti - sono i seguenti:

⇒ INCIDENZA DELLA VALUTAZIONE: 80% del punteggio totale;

⇒ INCIDENZA DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE: 15% del punteggio totale;

⇒ INCIDENZA DELLA COMPETENZA ACQUISITA: 5% del punteggio totale.

Dettaglio dei criteri:

VALUTAZIONE: calcolo della media aritmetica tra i punteggi ottenuti nelle valutazioni dei singoli anni nel triennio di riferimento con ponderazione al 80% del totale, secondo la formula $(\text{anno1}+\text{anno2}+\text{anno3})/3 \times 80\%$.

Nel caso non siano presenti le tre annualità di valutazione consecutive, si procede utilizzando le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Nei casi in cui il personale provenga da altri Enti, sarà proceduto alla acquisizione delle relative valutazioni, le quali dovranno essere parametrize al sistema di valutazione presente nel Comune di Casciana Terme Lari.

ESPERIENZA PROFESSIONALE: viene valutata la permanenza nella medesima area e medesimo profilo professionale (o equivalente), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, maturata nella stessa o in altra amministrazione, con o senza soluzione di continuità, per un massimo di 10 anni, nella misura di 1,5 punti per anno, fino a un massimo di 15. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione ai mesi di servizio completati.

Il punteggio ottenuto è attribuito a condizione che, in ciascuna annualità dell'ultimo triennio, sia stata conseguita una valutazione sufficiente (metà più uno del punteggio massimo attribuibile) per i "fattori di prestazione" di cui alla scheda di valutazione prevista nel vigente sistema di valutazione dell'Ente.

A valere dal 2026, al fine di evitare possibili duplicazioni nella valutazione dell'esperienza professionale, la medesima sarà valutata fino ad un massimo di 10 anni, fatto salvo il conseguimento di un differenziale economico; in tal caso la valutazione della esperienza professionale decorrerà dall'ultimo differenziale economico acquisito.

COMPETENZA ACQUISITA: vengono valutate le esperienze acquisite utili all'arricchimento professionale del dipendente nel ruolo ricoperto e nelle mansioni svolte, fino a un massimo di 5 punti, così suddivisi:

➤ fino a 3 punti per incarichi rivestiti nell'ultimo triennio, con attribuzione:

a. di 1 punto per ciascun anno dell'ultimo triennio, per gli incarichi di Posizione Organizzativa, poi Elevata Qualificazione, con relativa parametrizzazione delle frazioni di anno, in proporzione ai mesi interi;

b. di 0,30 punti per ciascun anno dell'ultimo triennio, per il riconoscimento di ruoli che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70–quinqües del CCNL 21.5.2018 e art. 84 del CCNL 16.11.2022, con relativa parametrizzazione delle frazioni di anno, in proporzione ai mesi interi;

➤ fino a 2 punti per l'acquisizione nell'ultimo triennio di un titolo accademico, attinente alle attività svolte dalla Pubblica Amministrazione, con attribuzione:

a) di 1 punto per la laurea;

b) di 0,60 punti per il master di II livello;

c) di 0,40 punti per il master di I livello;

Nel caso in cui nell'Area di riferimento sia presente un solo dipendente, al fine di confermare il criterio di selettività della presente procedura, il medesimo potrà essere beneficiario della progressione economica



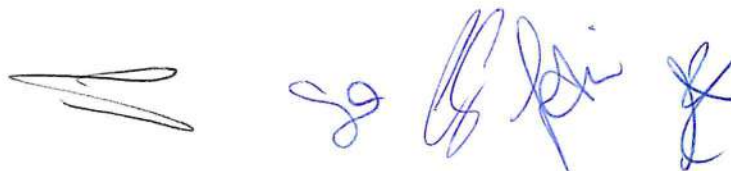
solo in presenza di un punteggio complessivo di almeno 75 punti.

6. Sulla base dei punteggi ottenuti sarà redatta una graduatoria degli ammessi per ciascuna area.
A parità di punteggio sarà data precedenza, nell'ordine sotto riportato:
 - a) alla maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione, nell'area di appartenenza;
 - b) alla maggiore età anagrafica.
7. L'ufficio preposto alla gestione delle risorse umane pubblica apposito avviso interno e dà notizia ai dipendenti dell'avvio delle procedure di attribuzione delle progressioni economiche, indicando un termine entro il quale presentare la documentazione prevista e comunicando:
 - ⇒ Il numero delle progressioni economiche all'interno delle aree previste, per ciascuna area, per l'anno di riferimento;
 - ⇒ I requisiti che consentono l'ammissione alla procedura selettiva di attribuzione;
 - ⇒ I criteri selettivi, con i relativi punteggi;
 - ⇒ Gli elementi valutabili in caso di parità di punteggio.
8. I differenziali economici vengono attribuiti sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento. Le graduatorie per l'attribuzione dei differenziali economici sono valide per la sola annualità per la quale sono state predisposte.

CAPO II – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 7 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 16 e seguenti del CCNL 2019/2021. Come previsto dagli artt. 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
 - ⇒ la retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati secondo le prescrizioni del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - ⇒ l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
 - ⇒ nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'Ente, viene destinata una quota del 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;
 - ⇒ l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, proporzionalmente alla valutazione di performance conseguita, da un minimo dello 0% (valutazione negativa), ad un massimo del 25% del valore della corrispondente retribuzione di posizione;
 - ⇒ nei casi in cui il titolare di incarico di elevata qualificazione risulti assente per oltre 15 giorni consecutivi, fatto salvo il caso della assenza per ferie, la retribuzione di risultato spettante viene proporzionalmente ridotta.
2. Per gli incarichi ad interim a dipendente già titolare di EQ, come previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL 2019/2021, nei casi di vacanza o assenza prolungata, superiore a 15 giorni, del titolare dell'incarico, fatta eccezione della assenza per ferie, spetta una ulteriore quota del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di EQ oggetto di incarico ad interim, rapportata alla durata dell'incarico. Le risorse necessarie vengono reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione, o dalla corrispondente riduzione, della retribuzione di risultato spettante alla posizione di lavoro oggetto di incarico di EQ vacante o all'incaricato di EQ assente.



3. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, tenendo conto anche degli incentivi tecnici e tributari eventualmente percepiti, si introduce un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella, in funzione dell'entità di detti incentivi:

Incentivo percepito (criterio di cassa)	Abbattimento indennità di risultato
Fino ad Euro 4.999,00	Nessuna riduzione
Da Euro 5.000,00 ad Euro 6.999,00	15%
Da Euro da 7.000,00 a 9.999,00	25%
Da Euro da 10.000,00	35%

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 8 – Fondo per le risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo delle risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 2019/2021, è di esclusiva competenza dell'Ente, che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore 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. La costituzione del Fondo, propedeutica all'avvio dell'eventuale negoziato, avviene, di norma, subito dopo l'approvazione del bilancio di previsione. Dopo la costituzione del Fondo è possibile avviare l'eventuale sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo.
3. L'incremento del fondo di parte variabile, oltre alle fattispecie per le quali la Giunta Comunale ha facoltà ai sensi dell'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16/11/2022, avviene anche con risparmi di parte stabile dei fondi degli anni precedenti nonché con i risparmi del budget del lavoro straordinario anno precedente.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 9 – Criteri di ripartizione e destinazione del fondo

1. Il Fondo per le risorse decentrate è destinato agli utilizzi previsti dall'art. 80 del CCNL 2019/2021 ed è ripartito sulla base dei seguenti criteri generali:
 - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) Le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) La premialità deve sempre essere collegata ad effettive e misurate situazioni nelle quali dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in



9

- termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - 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.
2. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività anche per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate. Gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono pertanto parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quali obiettivi di struttura.
 3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare progetti-obiettivo da finanziare anche con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.
 4. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
 5. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance, in aggiunta alle risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 6. Il personale a tempo determinato partecipa alla distribuzione delle risorse inerenti la performance in proporzione al periodo prestatato. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi degli art. 90 e 110 del D.lgs. 267/2000, per i quali il contratto individuale prevede specifiche forme onnicomprensive sostitutive del salario accessorio.
 7. L'assenza del dipendente non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività; occorre perciò valutare, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, la reale incidenza della stessa sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, al raggiungimento degli obiettivi. Per poter accedere all'istituto della performance è necessario aver prestatato almeno un mese di effettivo servizio.
 8. I compensi relativi alla performance sono proporzionalmente ridotti in caso di assenze nell'anno superiori a 15 giorni consecutivi per motivi diversi dalle ferie. Ai fini della riduzione si sommano tutti i periodi di tale entità. In tal caso i risparmi conseguiti sono ridistribuiti tra il restante personale avente diritto. Nei casi di assenza prolungata è fatta salva la verifica sul pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, derivante da dettagliata relazione del Responsabile di Servizio.

Art. 10 – Premi correlati alla performance individuale e organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO e nel PDO, con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e alla pluralità delle strutture organizzative, secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione approvato dall'Ente.
2. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento di obiettivi



individuali, assegnati ai singoli dipendenti, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi dei medesimi.

3. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo in relazione al contributo individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza ed in base al punteggio conseguito nella valutazione.
4. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate all'incentivazione della performance, tenendo conto anche degli incentivi tecnici e tributari eventualmente percepiti, si introduce un sistema di perequazione, in assimilazione a quello definito all'art. 7 comma 3, mediante abbattimento della quota di produttività ove il dipendente percepisca incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella, in funzione dell'entità di detti incentivi:

Incentivo percepito (criterio di cassa)	Abbattimento della performance
Fino ad Euro 4.999,00	Nessuna riduzione
Da Euro 5.000,00 ad Euro 6.999,00	15%
Da Euro da 7.000,00 a 9.999,00	25%
Da Euro da 10.000,00	35%

Art. 11 – Differenziazione della performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente.
2. Tale maggiorazione è attribuita al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato soggetti a valutazione in ciascun Servizio, con arrotondamento all'unità superiore e comunque ad almeno una unità per Servizio, che abbiano conseguito il punteggio più elevato, comunque non inferiore a 75 punti.
3. Nei Servizi in cui risulti presente un numero di dipendenti inferiore a 5 unità, la maggiorazione in questione potrà essere attribuita solo in presenza di una valutazione non inferiore al punteggio più basso ottenuto dai dipendenti maggiormente meritevoli individuati nell'ambito degli altri Servizi.
4. In caso di parità di punteggio, la maggiorazione sarà altresì riconosciuta a tutti i dipendenti che, nell'ambito di ciascun Servizio, abbiano ottenuto la medesima valutazione rispetto all'ultimo dipendente beneficiario della maggiorazione medesima.
5. La somma complessivamente necessaria per la corresponsione del premio ai dipendenti più meritevoli trova finanziamento nell'ambito delle risorse complessive destinate alla performance individuale.

CAPO II – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 12 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti indennità.
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree di inquadramento.
3. L'effettiva individuazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza di ciascun Responsabile, mentre il Responsabile del Servizio competente in



materia di risorse umane esercita funzioni di coordinamento per assicurare l'uniformità di applicazione dell'istituto, compresa l'eventuale rideterminazione in funzione delle disponibilità finanziarie e degli interventi normativi.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di resa della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente riproporzionati in caso di rapporto part-time o su una parte dell'anno, con le eccezioni previste dalla normativa vigente.

Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro

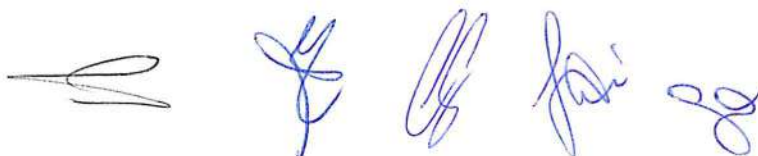
1. Il presente articolo produce effetti dal 1.1.2023, non essendo mutati i presupposti per l'attribuzione della indennità rispetto al previgente CCI.
2. L'indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022) è corrisposta ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, indipendentemente dall'area di appartenenza, per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività caratterizzate da:
 - esposizione a rischi
 - disagio
 - implicanti maneggio di valori

Attività caratterizzate da esposizione a rischio:

- a. utilizzo, nell'attività lavorativa, di mezzi e/o macchine speciali;
- b. attività boschiva o di giardinaggio per il cui svolgimento è di norma previsto l'uso di mezzi meccanici o di utensili che possano essere lesivi dell'incolumità del lavoratore o di terzi, limitatamente al loro utilizzo;
- c. contatto, in maniera diretta e continua, con catrame, bitume, oli minerali, fuliggine, vernici e altre sostanze inquinanti/pericolose o esposizione, in maniera diretta e continua, ad inquinamento atmosferico, acustico ed ambientale;
- d. relazioni con i cittadini presso il loro domicilio, senza una preventiva comunicazione, con esposizione a rischi derivanti dal contesto sociale in cui si opera.

Attività caratterizzate da disagio:

- a. particolari condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa implicante una rotazione costante su più sportelli di front-office dislocati sul territorio comunale, tale da pregiudicare l'assegnazione di una univoca postazione di lavoro;
- b. Disagio correlato alla prestazione lavorativa resa in condizioni sfavorevoli di orari e tempi, connessa alla esigenza di funzionalità degli sportelli di front-office nella giornata del sabato, sulla base di una calendarizzazione periodica, e alla esigenza di apertura continuativa dei medesimi sportelli nelle



giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano

Attività implicanti maneggio di valori:

attività che comporta, in via continuativa, il maneggio di valori di cassa, in relazione alla quale è prevista la resa del conto della gestione, con assoggettamento alla giurisdizione della Corte dei Conti, secondo le norme e le procedure previste dalla vigente normativa.

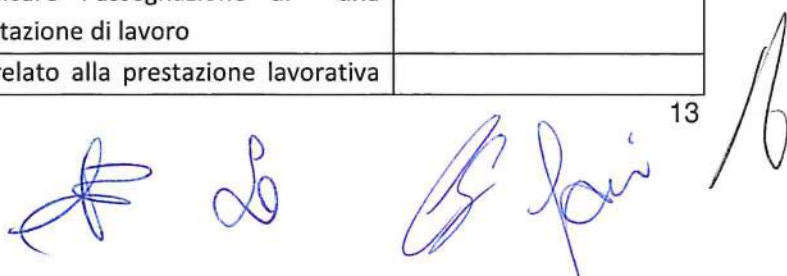
L'indennità condizioni lavoro è corrisposta mensilmente, per i soli giorni di effettiva prestazione lavorativa alle condizioni sopra indicate, secondo quanto attestato dal Responsabile di Servizio e sulla base delle seguenti pesature, tenuto conto che il criterio inerente le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'ente, anche con riferimento agli specifici settori di attività, è da considerarsi neutro:

pesatura della incidenza della esposizione a rischio nella attività svolte:

TIPOLOGIA DELLA ATTIVITA'	VALORE GIORNALIERO DELLA COMPONENTE DELLA INDENNITA'
utilizzo, nell'attività lavorativa, di mezzi e/o macchine speciali attività boschiva o di giardinaggio per il cui svolgimento è di norma previsto l'uso di mezzi meccanici o di utensili che possano essere lesivi dell'incolumità del lavoratore o di terzi, limitatamente al loro utilizzo; contatto, in maniera diretta e continua, con catrame, bitume, oli minerali, fuliggine, vernici e altre sostanze inquinanti/pericolose o esposizione, in maniera diretta e continua, ad inquinamento atmosferico, acustico ed ambientale. Tali fattispecie possono ricorrere sia singolarmente che congiuntamente tra loro senza incidere sul valore della indennità.	€ 3,00
relazioni con i cittadini presso il loro domicilio, senza una preventiva comunicazione, con esposizione a rischi derivanti dal contesto sociale in cui si opera;	€ 1,70

pesatura della incidenza del disagio nella attività svolte:

TIPOLOGIA DELLA ATTIVITA'	VALORE GIORNALIERO DELLA COMPONENTE DELLA INDENNITA'
particolari condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa implicante una rotazione costante su più sportelli di front office dislocati sul territorio comunale, tale da pregiudicare l'assegnazione di una univoca postazione di lavoro	€ 1,00
Tali indennità correlate a due	disagio correlato alla prestazione lavorativa



diversi fattori di disagio sono cumulabili in un'unica prestazione lavorativa per l'importo massimo di € 2,60	resa in condizioni sfavorevoli di orari e tempi, connessa alla esigenza di funzionalità degli sportelli di front office nella giornata del sabato, sulla base di una calendarizzazione periodica, e alla esigenza di apertura continuativa dei medesimi sportelli nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano	€ 2,00
Disagio correlato alle prestazioni lavorative rese "su chiamata" al di fuori dei casi di reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo il buon andamento della Pubblica Amministrazione		€ 9,00

pesatura della incidenza del maneggio valori nella attività svolte, relazionata alla fascia di valore medio mensile maneggiato:

TIPOLOGIA DELLA ATTIVITA'	VALORE GIORNALIERO DELLA COMPONENTE DELLA INDENNITA'
Attività che prevedono il maneggio di valori di cassa fino al limite di € 600,00	€ 1,30
Attività che prevedono il maneggio di valori di cassa oltre € 600,00 e fino a € 3.000,00	€ 2,00
Attività che prevedono il maneggio di valori di cassa oltre € 3.000,00	€ 2,90

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Il presente articolo produce effetti dal 1.1.2023, non essendo mutati i presupposti per l'attribuzione della indennità rispetto al previgente CCI.
2. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è prevista al fine di compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti caratterizzati da specifiche responsabilità, attribuite con atto formale e motivato, e può essere corrisposta al personale di tutte le aree contrattuali, ad eccezione del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione.
3. L'indennità di cui al comma 1 può essere riconosciuta per un importo non superiore ad Euro 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione. La quota del fondo per le risorse decentrate destinata a tale finalità viene definita nel CCI, sulla base delle risorse complessive disponibili, tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Ente.
4. L'indennità di cui al presente articolo può essere riconosciuta, a titolo esemplificativo e non esaustivo,

per le fattispecie previste dall'art. 84, comma 1, CCNL 2019/2021 nonché per la formale attribuzione della responsabilità di una struttura di secondo livello (Unità Operativa).

5. Tale indennità è destinata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni implicanti specifiche e/o complesse e/o maggiori responsabilità rispetto ai compiti ed alle funzioni ordinariamente assegnate in ragione del profilo professionale di inquadramento, sulla base della declaratoria dello stesso.
6. Per la graduazione delle indennità collegate alle specifiche responsabilità, si tiene conto dei seguenti criteri:
 - *responsabilità di procedimenti* con caratteristiche di complessità, con eventuale rilevanza esterna, collegati ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti;
 - *responsabilità di coordinamento* non occasionale di personale o di gruppi di lavoro finalizzati al conseguimento di specifici risultati/obiettivi;
 - *relazioni* interne ed esterne da gestire in autonomia in funzione della responsabilità;
 - *competenze professionali e personali* richieste per svolgere l'incarico;
 - *rilevanza economico finanziaria* delle attività oggetto dell'incarico.
7. In applicazione di tali criteri e tenuto conto delle risorse destinate a tale indennità, la conferenza dei Responsabili di Servizio provvede alla pesatura delle singole posizioni individuate e alla connessa determinazione del compenso previsto.
8. Secondo il principio generale in materia di cumulabilità di indennità, per il quale diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, le indennità di cui al presente articolo non possono essere erogate ai titolari di EQ;
9. Nel caso in cui il titolare di incarico comportante specifiche responsabilità risulti assente per oltre 15 giorni consecutivi, fatto salvo il caso della assenza per ferie, la relativa indennità viene proporzionalmente ridotta. Al fine della riduzione del compenso si sommano tutti i periodi di tale entità.

TITOLO IV – DEFINIZIONE DELL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 15 – Criteri e condizioni generali per la ripartizione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate, determinate annualmente dalla amministrazione comunale, in applicazione dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, sono ripartite nel rispetto dei seguenti criteri e condizioni:
 - gli istituti aventi natura fissa e continuativa sono finanziati dalle risorse stabili del Fondo;
 - almeno il 30% delle risorse variabili del Fondo sono destinate alla performance individuale;
 - sono da imputarsi al Fondo risorse decentrate le somme spettanti ai dipendenti per le prestazioni lavorative svolte nel giorno di riposo settimanale, ai sensi dell'art. 24 del CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001, quantificate in € 1.000,00 annue;
 - sono da imputarsi al Fondo risorse decentrate le somme spettanti ai dipendenti che assicurano il servizio di reperibilità nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate dalla amministrazione comunale, quantificate, per l'anno 2023, in € 1.100,00 e incrementate, a decorrere dall'anno 2024, di circa € 7.500,00, a seguito dell'ampliamento di dette aree;
 - le risorse effettivamente destinate per l'anno 2022 alla indennità condizioni lavoro e alla indennità per specifiche responsabilità sono incrementate dal 2023 nella misura di circa un terzo del loro valore;
 - le eventuali somme che, in sede di applicazione del presente contratto, risulteranno non distribuite, con riferimento ai diversi istituti disciplinati, confluiranno nelle risorse destinate alla performance, con eccezione delle risorse destinate a compensare attività riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettera a) e lettera c) del CCNL 21.5.2018, come richiamato dall'art.



15

79, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022;

- le eventuali somme che, in sede di erogazione della performance, risulteranno non distribuite a seguito di valutazioni non piene, confluiranno tra le risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno successivo, se provenienti da risorse stabili, mentre costituiranno economie di bilancio se provenienti da risorse variabili;
- le eventuali risorse stanziare dalla amministrazione comunale per compensare specifici progetti di produttività collettiva saranno distribuite ai dipendenti in relazione all'apporto individuale, a seguito della verifica dei relativi risultati.

Art. 16 – Risorse decentrate sottoposte alla contrattazione per l'anno 2023

1. Con riferimento all'anno 2023, il Fondo risorse decentrate, definito con determinazione n. 667 del 6.12.2023, risulta complessivamente quantificato in € 234.788,18 (€ 169.728,37 risorse stabili + € 65.059,81 risorse variabili) e così sinteticamente composto:

RISORSE STABILI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA, GIA' DESTINATE A FINANZIARE I DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE ECONOMICA E LA QUOTA DI INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO DEL FONDO		€ 61.363,23
RISORSE STABILI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA, GIA' DESTINATE A FINANZIARE LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI PER L'ATTIVITA' SVOLTA NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE E PER L'ISTITUTO DELLA REPERIBILITA'		€ 2.100,00
RISORSE STABILI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE		€ 106.265,14
RISORSE VARIABILI AVENTI DESTINAZIONE VINCOLATA, REGOLATE DA PRECISE DISPOSIZIONI DI LEGGE, LA CUI RIPARTIZIONE E' DISCIPLINATA DA SPECIFICI REGOLAMENTI E PERTANTO SOTTRATTA ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA	Incentivo previsto a favore del personale impegnato in attività di recupero l.c.i.	€ 3.500,00
	incentivo previsto per lo svolgimento di funzioni tecniche	€ 33.078,52
	Incentivo per la celebrazione dei matrimoni e delle unioni civili	€ 2.000,00
RISORSE VARIABILI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE		€ 26.481,29
TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA		€ 132.746,43



Art. 17 – Attribuzione dei differenziali economici

1. Per il triennio 2023/2025 è prevista l'attribuzione dei seguenti differenziali economici, distinti per Area, nel rispetto della misura fissata dalla RGS al grado di selettività (rapporto tra numero di differenziali economici attribuiti e dipendenti che hanno concorso non superiore al 50%):

Area	Valore economico differenziale	Anno 2023		Anno 2024		Anno 2025	
		n. progressioni previste	Destinazione e risorse	n. progressioni previste	Destinazione e risorse	n. progressioni previste	Destinazione e risorse
Funzionari ed Elevata qualificazione	€ 1.600,00	3	€ 4.800,00	1	€ 1.600,00	1	€ 1.600,00
Istruttori	€ 750,00	6	€ 4.500,00	3	€ 2.250,00	3	€ 2.250,00
Operatori Esperti	€ 650,00	1	€ 650,00	1	€ 650,00	1	€ 650,00

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Totale risorse utilizzate per l'attribuzione di nuovi differenziali economici	€ 9.950,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00

Art. 18 – Utilizzo delle risorse decentrate

1. Per il triennio 2023/2025, le risorse del Fondo risorse decentrate sottoposte alla contrattazione decentrata sono così utilizzate:

ISTITUTI CONTRATTUALI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Differenziali stipendiali per progressioni economiche all'interno dell'area attribuiti nel triennio (a tale istituto è destinata anche l'eventuale maggiore somma derivante dall'incremento del	€ 9.950,00	€ 14.450,00	€ 18.950,00

valore del differenziale stipendiale ai sensi dell'art. 102 del CCNL 16.11.2022)			
indennità condizioni lavoro - art. 70 bis CCNL 21.5.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022	€8.000,00	€8.000,00	€8.000,00
specifiche responsabilità - art. 84 CCNL 16.11.2022	€20.500,00	€20.500,00	€20.500,00
<p>performance compresa l'applicazione dell'art. 81 CCNL 16.11.2022, da ripartire tra performance organizzativa e individuale, secondo le previsioni del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.</p> <p>nella risorse destinate alla performance possono confluire, in sede di applicazione, ulteriori somme non distribuite con riferimento agli altri istituti contrattuali</p>	€ 94.296,43	<p>somme residuali, dopo l'applicazione dei precedenti istituti contrattuali, rispetto al totale delle risorse sottoposte alla contrattazione decentrata per l'anno 2024, sulla base della quantificazione, da parte dell'Amministrazione del Fondo risorse decentrate per tale anno, tenuto conto anche di eventuali modifiche derivanti dall'applicazione di norme legislative o contrattuali</p>	<p>somme residuali, dopo l'applicazione dei precedenti istituti contrattuali, rispetto al totale delle risorse sottoposte alla contrattazione decentrata per l'anno 2025, sulla base della quantificazione, da parte dell'Amministrazione del Fondo risorse decentrate per tale anno, tenuto conto anche di eventuali modifiche derivanti dall'applicazione di norme legislative o contrattuali</p>
totale risorse decentrate sottoposte alla contrattazione decentrata	€ 132.746,43	totale delle risorse sottoposte alla contrattazione per l'anno 2024	totale delle risorse sottoposte alla contrattazione per l'anno 2025