

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di CALUSCO D'ADDA  
PARTE ECONOMICA ANNO 2022**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 14 del 15/11/2022 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il CCDI e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 196 del 05/12/2022, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per la parte economica anno 2022,

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Segretario Dott. Paolo Zappa e dalla Rag. Giusi Mantecca responsabile del settore finanziario

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FPS CISL – LORINI MAURIZIO

F.P. CGIL – ROTA DEBORAH

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta da:

Foresti Simone

Brusamolino Lorena

Gallina Davide

Biffi Ruben

In data 07 dicembre 2022 alle ore 15.00 sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2022 con la seguente ripartizione:

## Art. 1 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 5.200,00 .
2. Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
3. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.
6. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Le risorse che alimentano il fondo di cui sopra non sono computate ai fini della determinazione del tetto di spesa del personale.

## Art. 2 Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, ammontano ad **euro 2.500,00**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività pari ad **euro 2,00 giornaliero**;
4. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro con maneggio di valori viene corrisposta in € **1,00 giornaliero**.
5. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
6. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.

7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a partire dal 22/05/2018.

<b>Art. 3 Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo</b>
--

1. Al finanziamento dell'**indennità di turno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari ad **euro 6.000,00**.
2. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
  - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
  - b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente. Un discostamento superiore al 20% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. l);
  - c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
  - h) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - i) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

- j) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

#### **Art. 4 Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità**

1. Al finanziamento dell'**indennità di reperibilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari ad **euro 2.200,00**.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
  - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - b) quantificata in € 10,33 lordi (*fino ad € 13,00 lordi*) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
  - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
  - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
3. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. La liquidazione dell'indennità è effettuata trimestralmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.
6. I relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

<b>Art. 5 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</b>
---

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari ad **euro 6.600,00**. (Allegate schede di pesatura)
2. **L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle seguenti risorse economiche sono utilizzati per l'anno 2022 i criteri come da scheda base approvata per la graduazione dei ruoli nell'anno 2022 con deliberazione di Giunta n. ??? del ???.
4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una quota pari ad **euro 933,34**.
9. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
7. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 0
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0
e) Formatore professionale	€ 0

f) Responsabile di archivi informatici	€ 0
g) Ufficiale giudiziario	€ 0
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
12. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
13. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
14. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.

#### Art. 6 Indennità per il personale della Polizia Locale

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una somma pari ad **euro 2.000,00**.
2. L'**indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies** del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede dell'ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. L'indennità di cui al comma 2, è quantificata in € 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 7.
6. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
7. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza) . Tale percentuale è pari ad euro 0.

## Art. 7 Buono pasto per la Polizia Locale.

1. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che, operando presso il Corpo di Polizia Locale del Comune di Calusco d'Adda ed essendo adibite a regimi di orario articolato in più turni, si trovano nell'impossibilità di effettuare la pausa pranzo nello stesso orario degli altri dipendenti: "Agenti di Polizia Locale".
2. I dipendenti così individuati, **che prestino il 1° turno di servizio**, potranno fruire della pausa convenzionale per la consumazione del pasto alla fine del turno stesso.
3. Il tempo di consumazione del pasto non è considerato orario di lavoro.
4. Le parti concordano che a partire dal 1° gennaio 2023 potranno fruire della pausa anche i dipendenti che prestino il 2° turno di servizio.

## Art. 8 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una parte del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo).
2. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
  - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire:

2 B4 – 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65%

1 C2 – 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%

4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
  - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  - c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
  - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.
7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
9. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno destinati alla produttività collettiva del personale dipendente.
10. Per l'attuazione delle progressioni economiche secondo la disciplina del presente articolo sono destinate nell'anno 2022 le seguenti risorse: **€ 3.500,00**.

**Art. 9 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

---

Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche e ai compensi professionali dovuti all'avvocatura verrà regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
5. Tenuto conto della deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni riunite n.51 del 04/10/2011 che, al punto 4.4, si pronuncia in merito al fondo derivante dal recupero dell'ICI affermando che lo stesso deve essere computato ai fini della determinazione del tetto di spesa posto al fondo per la contrattazione integrativa in quanto potenzialmente destinabili alla generalità dei dipendenti dell'ente viene definito per l'anno 2022 l'importo massimo erogabile di **€ 3.000,00** comprensivo degli oneri a carico dell'Ente.
6. Trovano applicazione le disposizioni della deliberazione della Giunta comunale n. 116 del 30 settembre 2013 che destina la percentuale del **4%** di tutte le somme riscosse a titolo di imposta, sanzioni ed interessi nell'anno di riferimento con i seguenti criteri di riparto:  
20% alla responsabile del settore finanziario;  
50% alla dipendente che svolge in prevalenza l'attività di accertamento;  
30% alla dipendente che supporta l'attività di accertamento.
7. Nel caso gli incentivi per il recupero evasione ICI non venissero utilizzati, si destinano gli stessi alla produttività collettiva del personale dipendente e agli altri istituti previsti dalla Legge (art.67 c. 5 lett. B).

#### **Art. 10 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

1. Il finanziamento delle risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad euro 0.

#### **Art. 11 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. L'importo massimo previsto destinato è di € 0,00.

## Art. 12 Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta la differenza rispetto agli altri istituti previsti.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente;
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
  - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance **è pari ad euro 50.677,85**
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
- b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
12. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.
- La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
13. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente, il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
- a) per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario

che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.

- b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
  - c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
  - d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
14. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

#### **Art. 13 Utilizzo risparmi anno 2021**

- 1. Si destinano i risparmi dell'anno 2021, pari ad **€ 4.786,79**, al saldo risarcimento degli arretrati degli incentivi funzioni tecniche del periodo 19/04/2016 – 01/01/2018.
- 2. Prima dell'erogazione verrà valutata l'effettiva esigibilità degli emolumenti.

#### **Art. 14 Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate**

- 1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

<b>FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PREINTESA UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2021</b>		
<b>RESIDUO FONDO</b>		
Residuo fondo a seguito voci di utilizzo	50.677,85	A
<b>FONDO INDISPONIBILE</b>		
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO	<b>52.432,19</b>	
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	<b>15.791,08</b>	
<b>TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI</b>	<b>68.223,27</b>	
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	<b>6.000,00</b>	
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	<b>2.200,00</b>	
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	<b>2.500,00</b>	
<i>di cui:</i>		
<i>maneggio valori</i>	1.100,00	
<i>rischio</i>	1.400,00	
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	<b>7.533,34</b>	
<i>di cui:</i>		
<i>Ufficio Tecnico</i>	2.200,00	
<i>Ufficio Ecologia</i>	1.600,00	
<i>Ufficio Tributi</i>	1.200,00	
<i>Ufficio Servizi Sociali</i>	1.600,00	
<i>Resp. Anagrafe, Stato civile ed elettorale</i>	933,34	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2022	3.500,00	
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)	<b>2.000,00</b>	
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)	<b>0,00</b>	
INCENTIVI PERFORMANCE (art. 67, comma 3, lett. h CCNL 21/05/2018)		B
INCENTIVI PROGETTI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018)		PROIEZIONE PRODUTTIVITA' (A+B)
<b>TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO</b>	<b>23.733,34</b>	<b>50.677,85</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>91.956,61</b>	<b>C</b>
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge	14.583,00	
Rimborso incentivi funzioni tecniche periodo 19/04/2016 – 01/01/2018	4.786,79	
<b>TOTALE art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018</b>	<b>19.369,79</b>	<b>D</b>
<b>TOTALE escluso residuo Fondo (A)</b>	<b>111.326,40</b>	<b>E (C+D)</b>
<b>TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO 2021 (verifica)</b>	<b>162.004,25</b>	<b>F (A+C+D)</b>

\*\*\* Nota parte sindacale\*\*\*

La delegazione di parte sindacale prende atto che, a differenza degli anni scorsi, non sarà garantita almeno una progressione per ogni area.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to Dott. Paolo Zappa

Rag. Giusi Mantecca

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

F.to Simone Foresti

F.to Lorena Brusamolino

F.to Davide Gallina

F.to Ruben Biffi

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

per la FP CGIL F.to Deborah Rota

per la FPS CISL F.to Maurizio Lorini

**GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE  
RESPONSABILITA'**

**(art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018  
Anno 2022**

<b>SETTORE TECNICO</b>		
<b>Servizio Tutela del territorio e ambiente – Attività produttive</b>		
		<i><b>Punteggio da 1 a 10</b></i>
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	4
	Responsabilità – punteggio max 5	3
<b>Totale a)</b>		<b>7</b>
		<i><b>Punteggio da 1 a 5</b></i>
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	4
<b>Totale b)</b>		<b>4</b>
		<i><b>Punteggio da 1 a 10</b></i>
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 3	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 3	2
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 4	2
<b>Totale c)</b>		<b>5</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)</b>		<b>16</b>

Punteggio massimo attribuibile 25 punti

Per l'anno 2022 le risorse destinate nel contratto decentrato integrativo per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ammontano ad Euro 6.600,00.=

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 1.600,00.=

**GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE  
RESPONSABILITA'**  
(art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018  
Anno 2022

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA Servizio Assistente Sociale		
		<b><i>Punteggio da 1 a 10</i></b>
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	4
	Responsabilità – punteggio max 5	3
<b>Totale a)</b>		<b>7</b>
		<b><i>Punteggio da 1 a 5</i></b>
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	4
<b>Totale b)</b>		<b>4</b>
		<b><i>Punteggio da 1 a 10</i></b>
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 3	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 3	2
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 4	2
<b>Totale c)</b>		<b>5</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)</b>		<b>16</b>

Punteggio massimo attribuibile 25 punti

Per l'anno 2022 le risorse destinate nel contratto decentrato integrativo per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ammontano ad Euro 6.600,00.=

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 1.600,00.=

**GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE  
RESPONSABILITA'**  
(art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018  
Anno 2022

<b>SETTORE TECNICO</b>		
<b>Servizio urbanistica ed edilizia privata</b>		
		<i><b>Punteggio da 1 a 10</b></i>
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	5
	Responsabilità – punteggio max 5	5
<b>Totale a)</b>		<b>10</b>
		<i><b>Punteggio da 1 a 5</b></i>
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	5
<b>Totale b)</b>		<b>5</b>
		<i><b>Punteggio da 1 a 10</b></i>
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 3	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 3	3
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 4	3
<b>Totale c)</b>		<b>7</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)</b>		<b>22</b>

Punteggio massimo attribuibile 25 punti

Per l'anno 2022 le risorse destinate nel contratto decentrato integrativo per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ammontano ad Euro 6.600,00.=

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 2.200,00.=

**GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE  
RESPONSABILITA'**  
(art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018  
Anno 2021

<b>SETTORE FINANZIARIO</b>		
<b>Servizio Tributi</b>		
		<b><i>Punteggio da 1 a 10</i></b>
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	2
	Responsabilità – punteggio max 5	2
<b>Totale a)</b>		<b>4</b>
		<b><i>Punteggio da 1 a 5</i></b>
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	3
<b>Totale b)</b>		<b>3</b>
		<b><i>Punteggio da 1 a 10</i></b>
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 3	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 3	1
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 4	3
<b>Totale c)</b>		<b>5</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)</b>		<b>12</b>

Punteggio massimo attribuibile 25 punti

Per l'anno 2022 le risorse destinate nel contratto decentrato integrativo per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ammontano ad Euro 6.600,00.=

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 1.200,00.=