



Comunità Montana
dell'Oltrepò Pavese

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA
COMUNITA' MONTANA OLTREPO PAVESE
RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025**

Il giorno 07/07/2023 ha avuto luogo, presso la sede della Comunità Montana Oltrepo Pavese tra la delegazione trattante di parte datoriale e delegazione sindacale (RSU e le OO.SS. rappresentative del Comparto delle Funzioni Locali) della Comunità Montana Oltrepo Pavese

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo della Comunità Montana Oltrepo Pavese relativo al triennio 2023-2025.

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- SCRIVANO Alfredo, in qualità di Presidente;
- ALBERTAZZI Eleonora, in qualità di componente;

e la seguente RSU:

- CAMERINI Stefania;

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- FP CGIL DE BIASE Stefania;
- CISL FP NALIN Roberta;
- UIL FPL _____;
- CSA Regioni e Autonomie Locali _____;

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO
RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025**

  ²
 

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
ART. 1 – PREMessa	4
ART. 2 – OGGETTO E FINALITA'	4
ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE	4
ART. 4 – VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE	5
ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI	5
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
ART. 6 – OBIETTIVI E STRUMENTI	6
ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO	6
ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI	6
TITOLO III - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO	7
ART. 9 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	7
ART. 10 – RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE	7
TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO	9
ART. 11– CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO	9
ART. 12 – DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO	9
ART. 13 – ORARIO MULTIPERIODALE	10
ART. 14 – LAVORO STRAORDINARIO	10
ART. 15 – BANCA DELLE ORE	10
ART. 16 – CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	10
TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI	12
CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI	12
ART. 17 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	12
ART. 18 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	12
ART. 19 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI	13
CORRELATI ALLA PERFORMANCE	13
ART. 20 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE	14
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	14
CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE	15
ART. 21– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	15
ART. 22 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	16
ART. 23 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ..	16
CAPO III – SEZIONE SPECIALE “ELEVATA QUALIFICAZIONE”	18
ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	18
ART. 25 – CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	19
TITOLO VII	20
ART. 28 – DISPOSIZIONI FINALI	20



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – PREMESSA

1. In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto dall'A.R.A.N. e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni Autonomie Locali il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.
2. Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il summenzionato CCNL individua all'articolo 7 i soggetti coinvolti (parte datoriale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie) e le materie oggetto della contrattazione (comma 4).

ART. 2 – OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge¹.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Comunità Montana Oltrepo Pavese con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), nonché al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente CCI.

¹ In materia si rammenta quanto previsto nel D.Lgs. n. 165/2001:

- articolo 40, comma 3-bis: *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*;
- articolo 40, comma 3-quinquies: *"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile"*.

4



ART. 4 – VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2023 – 2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Con cadenza annuale possono essere negoziati, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCI, i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione delle norme contenute nel presente contratto. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel corso del suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



5

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 – OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

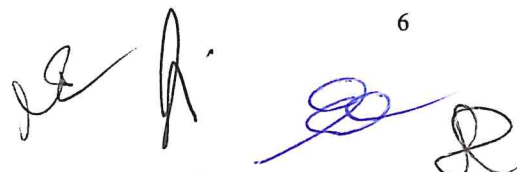
ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI

1. Le parti rimandano, per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.
2. I componenti della RSU possono utilizzare la casella di posta elettronica e le bacheche comunali presenti sul luogo di lavoro per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale
3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

6



TITOLO III - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO

ART. 9 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO ²

1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'articolo 28 del citato D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. La Comunità Montana Oltrepo Pavese aggiorna annualmente il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, la Comunità Montana Oltrepo Pavese informa, coinvolge e consulta i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni, ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita, ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.

ART. 10 – RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera t) del CCNL del 16/11/2022 ³, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro.
3. Qualora si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 7 (sette) giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in

² L'articolo 7, comma 4, lettera M) del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

³ La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.



ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura preposta alla transizione digitale, per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informatici.

M. J. 8
E. R.

TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO

ART. 11- CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO ⁴

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese successivo, in accordo con il Responsabile del Servizio;
 - le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e tempi concordati con il dirigente. Esso non incide sul monte ore annuale dei permessi brevi.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza (con entrata in servizio posticipata o di uscita anticipata) compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni:
 - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del CCNL del 21/5/2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

ART. 12 – DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO ⁵

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, per le quali la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera P**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di fornire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

⁵ L'articolo 7, comma 4, **lettera R**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - incaricati di posizione organizzativa.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

ART. 13 – ORARIO MULTIPERIODALE ⁶

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, concentrando l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
2. Questi periodi non possono superare le 13 settimane. Tuttavia, qualora l'Ente lo ritenesse opportuno, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici e, previo assenso maggioritario del personale dipendente, è possibile elevare tale limite a 26 settimane.
3. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 14 – LAVORO STRAORDINARIO ⁷

Non è prevista la fattispecie.

ART. 15 – BANCA DELLE ORE ⁸

Non è prevista la fattispecie.

ART. 16 – CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ⁹

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il

⁶ L'articolo 7, comma 4, **lettera Q**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2.

⁷ L'articolo 32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di elevare, fermo restando il limite delle risorse previste dall'articolo 14 del CCNL del 1/4/1999, il limite massimo individuale delle 180 ore per esigenze eccezionali, per un numero di dipendenti non superiori al 2%.

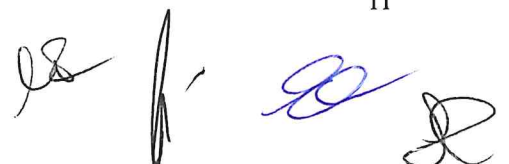
L'articolo 7, comma 4, **lettera S**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del citato CCNL.

⁸ L'articolo 7, comma 4, **lettera O**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 33 del citato CCNL.

⁹ L'articolo 7, comma 4, **lettera N**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.
4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui al comma 1 del presente articolo.



TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 17 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata 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. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, anche in applicazione a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022, l'Amministrazione provvede, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione finanziaria, alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate entro il primo bimestre dell'anno di riferimento.

ART. 18 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ¹⁰

1. Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente¹¹;
 - b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità e compensi specifici);
 - c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE;
 - d) INDENNITÀ DI COMPARTO;
 - e) ATTUAZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ove previsti.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelle a carattere storico e vincolato, verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.

¹⁰ L'articolo 7, comma 4, **lettera A)** del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

¹¹ Articolo 8 del D.Lgs 150/2009, così come modificato dall'articolo 5 del D.Lgs 74/2017 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

**ART. 19 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI
CORRELATI ALLA PERFORMANCE ¹²**

1. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate destinata al finanziamento dei “*premi correlati alla performance*” (performance individuale e organizzativa) è distribuita, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
2. Le parti danno atto dei seguenti criteri e principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - a) i sistemi incentivanti la performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il SMVP dell’Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) l’attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purchè continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
 - d) non è consentita l’attribuzione generalizzata dei premi performance sulla base di automatismi comunque denominati.
3. La valutazione viene resa dal Responsabile del Servizio cui è assegnato il dipendente, di norma da effettuarsi entro il mese di giugno dell’anno successivo. Nel caso in cui il dipendente sia assegnato in corso d’anno a settori diversi, la relativa valutazione sarà resa dal Responsabile a cui lo stesso è assegnato al 31/12, previo confronto con il/i Responsabile/i che lo hanno avuto in forza nel corso dell’anno, al fine di pervenire ad un’unica valutazione.
4. La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo pari ad almeno 90 giorni. Ai fini del calcolo dei predetti 90 giorni sono considerati giorni di effettivo servizio le giornate in lavoro agile, ferie, ex festività e i giorni di chiusura obbligatoria degli uffici a seguito di disposizione dell’Amministrazione. Il requisito minimo di partecipazione (90 giorni) si riferisce al personale dipendente a tempo pieno e, pertanto, da rapportare e riproporzionare in caso di articolazioni orarie diverse.
5. Nel caso di presenza effettiva in servizio inferiore a 90 giorni per assenze dovute a congedo di maternità, astensione anticipata, malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, malattia professionale o ad infortuni su lavoro, la valutazione finale si attesterà sul punteggio minimo del SMVP. Tale modalità trova applicazione anche nel caso di dipendenti in aspettativa o distacco sindacale.
6. I premi correlati alla performance individuale e organizzativa sono rapportati e riproporzionati in relazione al periodo della prestazione lavorativa resa dal dipendente nel corso dell’anno e della relativa articolazione oraria.
7. In attuazione a quanto previsto dall’articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal SMVP dell’ente, è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente. Il numero massimo di soggetti che potranno beneficiare della maggiorazione è definito annualmente, in sede di contrattazione integrativa, attraverso un criterio di ripartizione proporzionale tra Settori in relazione al numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore, esclusi gli incaricati di EQ (Posizioni Organizzative

¹² L’articolo 7, comma 4, lettera B) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.



sino all'avvio del nuovo ordinamento professionale) 13. A parità di valutazione, la precedenza è riconosciuta al dipendente con il miglior punteggio conseguito nella valutazione dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.

8. In continuità con la previgente disciplina contrattuale integrativa e dei chiarimenti forniti dall'ARAN in materia (CFL44), le parti concordano di prevedere un meccanismo di perequazione tra compensi correlati alla performance e compensi percepiti in forza di specifiche disposizioni di legge (incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti; compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'articolo 43 della legge 499/1997, ecc). La perequazione avviene attraverso una riduzione percentuale del premio performance in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge, utilizzando il seguente schema:

Compensi incentivanti	Abbattimento del premio performance
<i>Fino a 1.000 euro</i>	0%
<i>Da 1.000,00 a 2.000 euro</i>	20%
<i>Da 2.001 a 5.000 euro</i>	30%
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	50%
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	80%
<i>Bandi PNRR</i>	90%

9. I criteri di riduzione di cui sopra troveranno applicazione nell'anno di effettivo pagamento degli incentivi, indipendentemente dall'anno di riferimento degli incentivi stessi. I risparmi derivanti dalla predetta perequazione sono destinati ai premi correlati alla performance, per l'anno di riferimento.

**ART. 20 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE 14**

1. Le parti convengono di trattare in una successiva sessione negoziale di contrattazione integrativa, da avviare a seguito della sottoscrizione del presente CCI e da concludersi entro il 31/12/2023, i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto nell'articolo 14, comma 2, lettera a), b) d), e) f) e g) del CCNL del 16/11/2022, i cui effetti decorreranno dal 1° gennaio 2024.
2. Con riferimento alle progressioni economiche orizzontale relative all'anno 2023 (decorrenza 1° gennaio) trovano applicazione le disposizioni contenute nel precedente Contratto Decentrato Integrativo 2019-2021, a cui si rimanda.

¹³ L'articolo 7, comma 4, **lettera AE** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 2 (differenziazione del premio individuale) e della quota limita di cui al comma 3.

¹⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera C** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE

ART. 21– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO 15

1. In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta un'indennità, denominata "condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
 - A. disagiate;
 - B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C. implicanti il maneggio valori.
2. Le indennità il cui fattore rilevante è il disagio ed il rischio (lettere A e B), sono erogate proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. È considerata giornata di effettivo servizio qualora il dipendente renda la prestazione minima di almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero esigibile.
3. Si conviene che il disagio ed il rischio sono condizioni del tutto peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non possono coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, sono condizioni che si ravvisano in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato (preventivamente e formalmente individuato in apposito atto del dirigente in assegnazione del personale interessato), avviene mensilmente, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.
5. L'indennità il cui fattore implica il maneggio valori (lettera C) è riconosciuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, con apposito atto del dirigente di assegnazione del personale interessato, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	<p>RISCHIO: prestazione di lavoro che comporta "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale", come da documento di valutazione dei rischi (DVR).</p> <p>Tali prestazioni di lavoro sono quelle che comportano:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico; b) attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento; c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e 	€ _____

¹⁵ L'articolo 7, comma 4, lettera D) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.



	<p>strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;</p> <p>d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;</p> <p>e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.</p> <p>f) attività su impianti di stoccaggio e smaltimento rifiuti, su acque e terreni, su strade e/cantieristiche a cielo aperto, nonché tutte le attività che comportano l'esposizione ad agenti atmosferici, chimici, traffico, inquinamento acustico e atmosferico o con esposizione diretta e continua con agenti nocivi (catrami, bitumi, fuliggini, oli minerali ...).</p>	
B	<p>DISAGIO: rientrano le seguenti attività:</p> <p>a) il servizio di rappresentanza dell'Ente in manifestazioni ufficiali;</p> <p>b)</p>	€ _____
C	<p>MANEGGIO VALORI: I valori oggetto del maneggio sono, i "valori di cassa" ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario (come valori bollati e postali), buoni pasto cartaceo, buoni benzina, ecc.</p>	<p>C1) media mensile di valori maneggiati sino ad € 5.000,00</p> <p style="text-align: right;">€ 1,50</p>
	<p>C2) media mensile di valori maneggiati oltre € 5.0001,00</p> <p style="text-align: right;">€ 2,00</p>	

7. Le indennità di cui alle lettere A e B sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari ridotti (*part time*).

ART. 22 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ¹⁶

- In data si è svolta apposita sessione di contrattazione decentrata che ha definito i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, in attuazione delle disposizioni contrattuali introdotte dall'articolo 70-quinques del CCNL del 21/05/2018.
- Nelle more della definizione della nuova disciplina prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, anche al fine di dare continuità all'applicazione dell'indennità, la stessa è riconosciuta a favore del personale dipendente in continuità con l'anno 2022, per il principio di ultrattività, nei limiti dei valori economici già attribuiti

ART. 23 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ¹⁷

- Le parti rinviano al "Regolamento per la ripartizione del Fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016", approvato con Deliberazione della Giunta Esecutiva n. 76 del 28/10/2022, la disciplina in materia di incentivi per funzioni tecniche. Le parti convengono di avviare, entro tre mesi dall'approvazione del nuovo Codice dei contratti pubblici, apposita

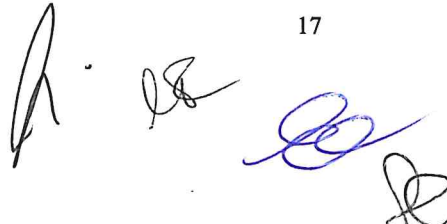
¹⁶ L'articolo 7, comma 4, lettera F) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.

¹⁷ L'articolo 7, comma 4, lettera G, demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

sessione negoziale di contrattazione integrativa finalizzata a verificarne la necessità di apportare modifiche al summenzionato testo regolamentare.

2. Nel caso in cui l'Amministrazione intenda dare applicazione alla particolare disciplina contenuta nell'articolo 43 della legge 449/1997 (*"Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività"*) le parti dovranno definire i criteri di distribuzione dei ricavi nel rispetto di quanto disposto al comma 3 del citato articolo 43 (*"Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio"*).
3. Per gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia all'eventuale disciplina regolamentare interna.

17

The page concludes with the number 17 and four handwritten signatures in blue ink. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the parties involved in the document.

CAPO III – SEZIONE SPECIALE “ELEVATA QUALIFICAZIONE”

ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ¹⁸

1. Le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ (Posizione Organizzativa sino al 31/3/2023) sono quelle definite con la Contrattazione Decentrata Integrativa 2019-2021.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articolo 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.

2. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) l'ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le EQ sulla base della valutazione resa in base al SMVP vigente nell'Ente per le EQ applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:

R = Retribuzione di risultato;

F = Ammontare complessivo destinato alla retribuzione di risultato;

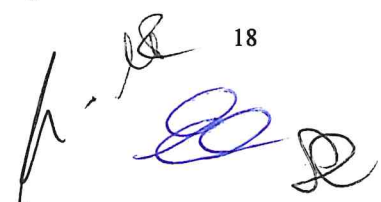
Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione;

p.i. = punteggio individuale e del valore punto (determinato in base alla pesatura della retribuzione di posizione. La retribuzione di risultato è corrisposta prendendo come base di calcolo il valore complessivo effettivamente percepito nell'anno a titolo di retribuzione di posizione);

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO – Sottosezione Piano performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel SMVP dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il compenso attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
- f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari a 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

¹⁸ L'articolo 7, comma 4, lettera V) del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

18



ART. 25 – CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ¹⁹

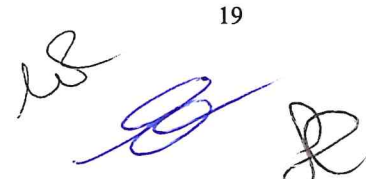
1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (EQ) e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'articolo 43 della legge 499/1997.
3. La perequazione avviene attraverso una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (articolo 20, comma 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Compensi incentivanti	Abbattimento retribuzione di risultato
<i>Fino a 1.000 euro</i>	<i>0%</i>
<i>Da 1.000,00 a 3.000 euro</i>	<i>20%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>30%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>50%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>80%</i>
<i>Bandi PNRR</i>	<i>90%</i>

4. I criteri di riduzione di cui sopra troveranno applicazione nell'anno di effettivo pagamento degli incentivi, indipendentemente dall'anno di riferimento degli incentivi stessi.
5. I risparmi derivanti dalla predetta perequazione sono destinati alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ, per l'anno di riferimento.



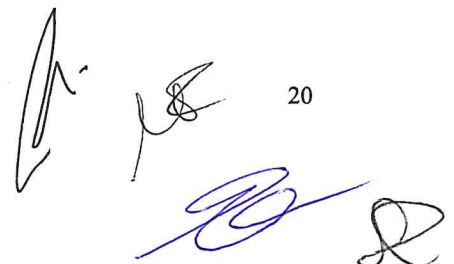
¹⁹ L'articolo 7, comma 4, **lettera J)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione della correlazione tra i compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titoli di incarico di EQ.



TITOLO VII

ART. 28 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Il presente contratto decentrato disapplica e sostituisce integralmente il CCI relativo al triennio 2019-2021.



Handwritten signatures and the number 20.