

**Contratto Collettivo Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Rea per gli anni 2024 – 2025 – 2026**

il giorno 23/12/2024 alle ore 09:30 presso il Comune di Rea ha avuto luogo in videoconferenza l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta come segue

- Vice-Segretario Comunale Dott. Mercadante Umberto Fazia – Presidente;
- Responsabile del Settore Finanziario Dott. Boron Jacopo - Componente;

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

FP CGIL PAVIA



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa al C.C.I. del personale dipendente del Comune.

## **Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un **rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 3 mesi**. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 3 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
  - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

## **Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:

“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.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **Art. 3 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo art.79 c.1 e 1 bis CCNL 2019-2021 è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 dello stesso CCNL e quindi:
  - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
  - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
  - d) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, e le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019- 2021, fermo restando

che i nuovi differenziali di progressioni economiche, comprensivi del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

**Art. 4 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione - Incremento fondo di Elevata Qualificazione**

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 16/11/2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere, prorogati o istituiti entro il 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale, proseguono sino a naturale scadenza.
2. le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate in un importo non superiore a quanto destinato allo stesso istituto nell'anno 2016 così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato all'accordo.
3. le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni possono essere incrementate dalle norme di legge o contrattuali che prevedono aumenti in deroga all'art.23 c.2 del D. Lgs.75/2017 che prevede quale tetto della spesa del salario accessorio a quanto determinato per la stessa spesa nell'anno 2016.
4. Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
5. Ai sensi dell'art.17 c.4 del CCNL 16/11/2022 verrà destinata per la retribuzione dell'indennità di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
6. Alla scadenza naturale degli incarichi di Posizione Organizzativa l'Amministrazione procede a confermare o rivedere la pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione.

**Art. 5 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con l'eccezione delle risorse previste ai commi 1, lett. b), c) e d), 1 bis, 2 lett. d) e 3 e dall'art.80 c.1, ultimo periodo, dello stesso CCNL, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCI. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti salvo diversa prescrizione del presente contratto.



## Art. 6 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La **ripartizione** e l'**utilizzo delle risorse decentrate** del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:
  - a) alla garanzia dell'**efficienza** e della **produttività dei servizi** di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;
  - b) alla valorizzazione delle **competenze professionali** del personale incentivando in modo particolare l'**impegno** e la **qualità della prestazione** lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)** al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
4. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti, nei termini di cui **all'allegato A)** al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

## Art. 7 - Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale

1. Per la **valorizzazione della performance individuale**, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente **sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance** approvato da questa amministrazione:
  - a) Le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% delle risorse quivi meglio definite per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei **risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi**, ed utilizzate per il **finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi**, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (**progetti/obiettivi di performance**);
2. I **piani e/o progetti di performance** di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di linee ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

## Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro.

1. 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 in applicazione dell'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 e dell'art.84 bis CCNL 16/11/2022.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00

3. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, saranno pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale.
4. Per quanto riguarda il **disagio, il rischio e il maneggio valori** le parti danno atto di non attivare temporaneamente detti istituti

**Art. 9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e reperibilità**

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16/11/2022;
2. Nell'anno 2023 le parti danno atto che non vi è personale destinatario di detto istituto.
3. Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità**, si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, confermato dal neo CCNL.
4. Nell'anno 2023 le parti danno atto che non vi è personale destinatario di detto istituto.

**Art. 10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Al finanziamento dell'indennità per **specifiche responsabilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 84 del CCNL 16/11/2022, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;
2. L'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D/Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari/E.Q.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del SETTORE/SERVIZIO.
4. Per l'attribuzione delle risorse economiche viene utilizzato il seguente criterio, corrispondente all'indennità sotto riportata, già in essere con il CCI precedente, che si conferma sino all'attribuzione della Responsabilità di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione del servizio.
5. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

| Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni   | Indennità annua | N° addetti |
|---|-----------------|------------|
| Servizi Amministrativi e Servizi alla Persona – Operatori Esperti - Responsabilità dei procedimenti interni per le procedure relative ai Servizi Amministrativi e Servizi alla Persona - Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto | € 6.000,00      | 2          |

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 CCNL del 16/11/2022;
7. Il conferimento della specifica responsabilità e la quantificazione del valore attribuito sulla base dei criteri sopra meglio definiti spetta a ciascun responsabile di servizio d'intesa con il Segretario del Comune nel rispetto delle somme messe a disposizione.
7. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti è annuale ed è prorogata automaticamente fatto salvo modifiche di attribuzioni di funzioni.
8. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, **per periodi superiori ad un mese**, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

9. L'indennità è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ed è rapportata ai mesi di effettivo esercizio della responsabilità.

**Art. 11 - Progressione economica orizzontale nell'ambito delle aree**

1. Al finanziamento delle progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16/11/2022, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;
2. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

| NUM. | PROFILO PROFESSIONALE   | RIFERIMENT O NORMATIVO CCNL-2022 | INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro |
|------|---|----------------------------------|---|
| 1.   | Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori   | Art. 92                          | 350   |
| 2.   | Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.  | Art. 96                          | 350   |
| 3.   | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori  | Art. 102                         | 150   |
| 4.   | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ  | Art. 102                         | 200   |
| 5.   | Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;     | Artt. 102 e 106                  | 150   |
| 6.   | Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali; | Artt. 102 e 106                  | 200   |

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| Area operatori   | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550   | Numero massimo: 5 |
| Area operatori esperti   | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650   | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori  | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750   | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori, personale educativo e docente                                       | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento                              | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali                       | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900   | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori delle professioni sanitarie e socio sanitarie                        | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900   | Numero massimo: 5 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni   | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600  | Numero massimo: 6 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali                | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800 | Numero massimo: 6 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni delle professioni sanitarie e socio sanitarie | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800 | Numero massimo: 6 |

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno o a finanziare il fondo dell'anno successivo.
5. Le parti danno atto che nell'anno 2023 si prevede una progressione orizzontale all'interno dell'area dei funzionari e della elevata qualificazione del Responsabile del Servizio finanziario.

**Art. 12 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16/11/2022, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
  - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
  - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
  - d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
  - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
  - f) le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, che possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali,
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 c. 2 lettera d) del CCNL 16/11/2022 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.
5. Si prende atto che l'art. 8 c.3, del DL 13/2023 prevede la possibilità per l'A.C. dall'anno 2023 all'anno 2026 di incentivare la progettazione per il PNRR mediante l'incremento del fondo dei dipendenti e delle PO/E.Q., in maniera proporzionale rispetto ai relativi impegni, di una somma pari al 5% parte fissa fondo dei dipendenti e delle PO anno 2016. Detta somma non concorre al tetto di spesa dell'anno 2016, quindi fuori dal limite dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017. Questa Amministrazione ritiene di incentivare con detto fondo il personale che effettivamente concorre alla realizzazione del PNRR che in questo ente è svolta dal solo personale incaricato di PO/E.Q.

**Art. 13 - Utilizzo risorse variabili - Impiego risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 79 c.2 CCNL  
16/11/2022**

1. Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare:
  - a) premi correlati alla performance individuale;
  - b) indennità condizioni di lavoro;
  - c) indennità di turno, indennità di reperibilità;
  - d) compensi per specifiche responsabilità;
  - e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per la polizia Locale;
2. Le risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo
3. Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017 \*\* è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 c.2 lett. b) (1,2% monte salari 1997) e dell'art. 79 c.2 lett. c) del CCNL 16/11/2022 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.
4. L'incremento di cui al comma 3 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di verifica annuale.

\*\*L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016

## Art. 14 - Premi correlati alla performance\*

*\*Ai sensi dell'art.54 del d.lgs. n.150/2009 "Gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi (...)"*

1. Il finanziamento delle risorse destinate alla spesa variabile del fondo ex art. 79 c.2 CCNL 16/11/2022 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16/11/2022, è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali;
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente.
3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del SETTORE/SERVIZIO, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione allegate al presente accordo.
4. Per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o finalizzate all'accrescimento dei servizi esistenti o al mantenimento degli stessi ai quali sia stato correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:
  - alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
  - a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi con miglioramento o l'implementazione di nuove attività.
  - a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
  - a obiettivi di mantenimento di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni normative previste, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un prevalente e concreto impiego del personale dell'ente.

## Art. 15 - Premi correlati alla performance: Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Ai trattamenti economici di cui all'art.80 comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) (spesa variabile del fondo) del CCNL del 16/11/2022 occorre dedicare la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate), con esclusione delle lettere c), f), g) del c.3 dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse di cui al comma 2;
2. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nei Settori e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti;
3. Di anno in anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno ipotizzare la predisposizione di **progetti di mantenimento, miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui

conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, **nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.**

4. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti momenti di incremento della performance.**
5. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da *assicurare*:
  - a) *la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse;*
  - b) *il coinvolgimento di tutto il personale nei miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).*
6. Le parti nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante **dalla scheda di valutazione individuale di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione** con atto di Giunta comunale, prevedono che la **gestione del salario variabile di performance** avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance individuale:
  - a) *il 50% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance di area individualizzati;*
  - b) *il restante 50% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.*
7. Per l'anno 2023 le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzato agli obiettivi meglio definiti nel Pano delle Performance/PDO ed è suddiviso sulla base delle schede di valutazione individuali.

#### **Art. 16 Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale**

1. Ai sensi dell'art.81 del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente);
2. Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI 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. 81 del CCNL 21.5.2018.
3. Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo.
4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.
5. Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
- c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del SETTORE/SERVIZIO in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PdP/PDO.

7. Nella distribuzione delle risorse si terrà conto del personale in servizio a tempo parziale, nonché del periodo lavorativo degli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno.

8. Detto istituto di riservare il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale non potrà essere applicato sino a quando questo ente avrà un solo dipendente non incaricato di posizione organizzativa.

#### Art. 17 - Disposizione finale

- 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 decentrati 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.

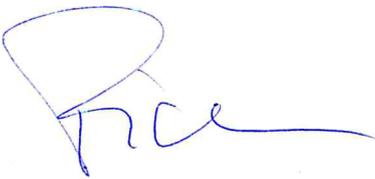
#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

IL VICE-SECRETARIO COMUNALE 

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO 

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

FR CGIL PAVIA 

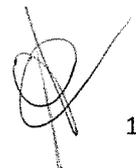
 

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

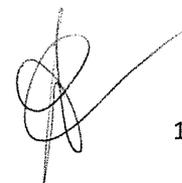
1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle *Sezioni speciali*, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
4. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
6. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate per una percentuale limitata o numero limitato di dipendenti;
7. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte per tutti i settori e per tutte le aree sulla base dei criteri di cui la Tabella "1" riportata di seguito;
10. l'Amministrazione può disporre che la procedura selettiva sia avviata sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 7 (sette) giorni;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo sette giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. Per l'anno 2023 si prevede si prevede una progressione orizzontale all'interno dell'area dei funzionari e della elevata qualificazione del Responsabile del Servizio finanziario.



**Tabella "1"–Criteri per la definizione delle graduatorie per progressione all'interno delle aree**  
 - art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

| <b>CRITERIO</b><br>Lettera d)  | <b>PUNTEGGIO MASSIMO</b> | <b>SPECIFICHE</b>  |
|--|--------------------------|--|
| <b>VALUTAZIONE:</b><br>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite precedenti a quelle dell'anno di progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità | 50                       | da rapportarsi alla valutazione max di punti 100<br><br>MAX 50 punti   |
| <b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b><br>Esperienza professionale maturata nella medesima categoria/Area od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione pubblica  | 40                       | <b>Due punti all'anno</b> , per massimo venti anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Per le eventuali frazioni si calcola 0,50 punti ogni 3 mesi effettuati<br><br>MAX 40 punti   |
| <b>FORMAZIONE:</b><br>capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).  | 10                       | - Certificazioni <b>competenza lingua straniera / informatica: 2 punti</b> per ogni certificazione.<br>- Partecipazione a <b>corsi e percorsi di formazione 1 punto</b> per ogni attestato, svolto nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio.<br>- <b>Abilitazioni professionali 5 punti</b> per ogni certificazione.<br><br>MAX 10 punti |
| <b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> anche sforando il punteggio massimo previsto dalla scheda (punti 100) per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni   | 3                        | Sette anni di NON progressione: 1 punto;<br>Otto anni di NON progressione: 2 punti;<br>Nove o più anni: 3 punti<br>(si calcola dall'anno successivo della progressione es: ultima PEO 1.1.2015 – PEO 1.1.2023 anni 7)  |

|                                    |                       |  |
|------------------------------------|-----------------------|--|
| Media valutazione                  | Max 50 punti          |  |
| Esperienza professionale           | Max 40 punti          |  |
| Capacità culturali e professionali | Max 10 punti          |  |
| Punteggio aggiuntivo               | Max 3 punti           |  |
| <b>TOTALE</b>                      | <b>Max. 103 punti</b> |  |



## **CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO**

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età.

