

# COMUNE DI BORGOMANERO

Provincia di Novara

## CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

parte giuridica 2023-2025

parte economica 2023

### IPOSTESI DI ACCORDO

#### Art. 1

#### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 165/2001, disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa e si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Borgomanero, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, per la parte giuridica, ha durata triennale con decorrenza dalla data di sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e validità fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. Per la parte economica, definita nell'allegato A) al presente contratto, disciplina la ripartizione del fondo per l'anno 2023 e ha validità annuale.

3. Il presente contratto disciplina:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

i) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

j) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

k) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);

l) 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;

m) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

n) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

o) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

#### **Art. 2**

#### **Importo del fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 e ripartizione delle somme disponibili tra le diverse modalità di utilizzo**

Il "fondo risorse decentrate" è annualmente costituito secondo quanto stabilito dall'art.79 del CCNL 16/11/2022 e nei limiti della normativa vigente.

Per l'anno 2023 la determinazione del fondo ed i relativi utilizzi sono illustrati in modo analitico nell'allegato "A" al presente contratto.

#### **Art.3**

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono stabilite annualmente in sede di contrattazione integrativa e verranno erogate sulla base di progetti di miglioramento dei servizi e della produttività contenuti nel Piano triennale della performance parte del Piano Integrato di Attività e organizzazione (P.I.A.O.) e indicanti gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, le modalità di verifica. L'erogazione avverrà solo a seguito dell'accertamento dei risultati raggiunti accertati sulla base delle risultanze contenute nella relazione annuale sulla performance validate dal Nucleo di valutazione. L'importo spettante a consuntivo sarà determinato in percentuale al grado di realizzazione del progetto accertato dal Nucleo di Valutazione e la suddivisione fra i dipendenti che hanno partecipato al progetto sarà disposta dal Dirigente in base all'apporto di ciascuno all'attuazione del progetto.

Per l'anno 2023 le risorse destinate alla produttività e miglioramento dei servizi e i relativi progetti sono quantificati come da allegato "A".

2. In sede di contrattazione integrativa viene altresì annualmente stabilito l'importo destinato alla performance individuale.

I macro elementi che determinano la misurazione e la valutazione della performance sono:

- a) grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo dipendente sia in termini di performance dell'unità organizzativa di appartenenza che di obiettivi individuali o di gruppo;
- b) comportamento organizzativo del singolo dipendente inteso come competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

Gli obiettivi sono annualmente individuati nel Piano triennale della performance, suddivisi per ciascun dipendente in obiettivi di mantenimento dell'attività ordinaria e obiettivi di miglioramento. Ciascun dipendente viene valutato sugli obiettivi assegnati al proprio servizio. Il dirigente nel valutare il dipendente terrà conto dell'effettivo apporto dello stesso al loro raggiungimento.

Il comportamento organizzativo è valutato sulla base dei fattori individuati dal Regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

La valutazione complessiva della performance individuale è data dalla seguente formula:

Valutazione obiettivi\*peso obiettivi +Valutazione comportamenti\*peso comportamenti

Il dipendente al quale, nel corso dell'anno di riferimento, sia stata inflitta una sanzione disciplinare che comporti la sospensione dal servizio, è escluso dalla graduatoria predisposta per la distribuzione del bonus annuale legato alla performance.

E', altresì, escluso il dipendente al quale, nell'anno precedente a quello di riferimento, siano state inflitte due sanzioni che comportino la sospensione dal servizio.

E' altresì escluso dalla predetta graduatoria il personale che ottiene, nella valutazione della performance individuale, una valutazione inferiore o uguale a 60/100.

Il budget complessivo destinato all'attribuzione del premio viene preliminarmente suddiviso tra le divisioni in base al numero di dipendenti.

Per l'attribuzione del premio viene individuato un coefficiente individuale che tiene conto:

- delle assenze per aspettative non retribuite, assenze facoltative per maternità, assenze per malattia oltre 10 giorni annui;
- del punteggio assegnato con la valutazione.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario).

**Alla performance individuale è annualmente destinata una quota non inferiore al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art.80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 ad esclusione delle lettere c), f) e g) di tale comma.**

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, **nel limite del 5% del personale valutato**, è attribuita una maggiorazione del premio individuale **pari al 30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 90. Per il rispetto del limite del 10% del personale valutato, nel caso di pari merito sarà presa in considerazione la media delle valutazioni dell'ultimo triennio dei dipendenti interessati.

Per l'anno 2023 le risorse destinate alla performance individuale sono quantificate come da allegato "A".

#### **Art. 4**

#### **Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Per l'anno 2023 tale ammontare è stabilito come da allegato "A";

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 4 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente del Settore Risorse Umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato sulla base del punteggio massimo attribuibile pari a punti 55.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 2 punti/annui è di 20, per un massimo di **40** punti.

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 5 punti;

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) al dipendente più anziano di età

h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

j) qualora un dipendente valutato eccedesse errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

#### **Art. 5**

#### **Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis del CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità condizioni di lavoro è disciplinata dall'art.70 bis del CCNL 21/05/2018 ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse

e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

3. Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti esposizione al rischio le seguenti tipologie:

– prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (utilizzo di decespugliatori, tagliaerba, flessibili e simili);

– svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che per le caratteristiche degli stessi o per le sostanze presenti o impiegate sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (lavoro lungo la carreggiata stradale di pulizia e/o interventi manutentivi e simili, lavori che comportano il rischio di caduta, lavori nelle cucine);

– prestazioni di lavoro che comportano contatto con materiale insalubre, rifiuti, sostanze corrosive, resti cimiteriali potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

4. La misura delle indennità di cui sopra è definita come segue:

- disagio/rischio medio-basso € 1,50
- disagio/rischio medio-alto € 2,50

5. Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti maneggio valori quelle che comportano maneggio di valori in via "continuativa", quindi è attribuibile solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, ordinariamente, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio.

6. Per attività di maneggio si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari. Per valori devono intendersi non solo il denaro contante ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher, ecc. Non sono invece riconducibili alla fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

7. La misura delle indennità di cui sopra è definita come segue:

- maneggio valori solo contanti fino a € 50.000,00 euro/anno nessuna indennità
- maneggio valori solo contanti da 50.001,00 a 100.000,00 euro/anno € 1,00 giornaliero
- maneggio valori solo contanti oltre 100.000,00 euro/anno € 2,00 giornaliero
- maneggio contanti più altri valori € 2,00 giornaliero

8. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle sue esposte condizioni di lavoro e il livello di disagio/rischio.

9. Il ricorrere di più di una tipologia delle sopra esposte condizioni di lavoro in capo alla medesimo soggetto comporta la corresponsione dell'indennità più elevata nell'ambito dei limiti stabiliti dal contratto.

10. L'indennità è corrisposta in dodicesimi per mensilità maturate, in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Per quanto riguarda il maneggio valori, solo contanti, l'indennità viene corrisposta mensilmente

nella misura minima di € 1,00/giorno e conguagliata entro il 31 gennaio dell'anno successivo in base agli effettivi incassi dell'anno di riferimento.

**Art. 6**

**Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Per quanto riguarda le specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale e/o derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, l'indennità verrà corrisposta sulla base dei seguenti criteri:

**PROSPETTO PER PESATURA INDENNITÀ' PARTICOLARI RESPONSABILITÀ'**

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti due categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

50 punti **COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ'**

50 punti **LIVELLO DI AUTONOMIA**

Punti **COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ' – 50 PUNTI**

Da 31 a 50	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Da 16 a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che

	comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Sino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
Punti	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA – 50 PUNTI</b>
Da 31 a 50	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Da 16 a 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Sino a 15	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

4. Le schede di pesatura e la quantificazione delle indennità sono stabilite dalla conferenza dei dirigenti presieduta dal Segretario generale.

5. La quantificazione delle indennità è determinata in modo proporzionale al punteggio ottenuto utilizzando il criterio del valore punto e rispettando i seguenti criteri (tempo pieno o part-time):

- raggiungimento di un punteggio minimo pari a 15,
- ad ogni punto viene attribuito un valore monetario proporzionale alla somma annualmente stanziata in sede di contrattazione integrativa (ottenuto dividendo la somma stanziata per i punti complessivamente attribuiti alle figure individuate).

6. L'esito della graduazione delle specifiche responsabilità viene comunicato tempestivamente ai dipendenti interessati e alle RSU.

7. In sede di contrattazione decentrata integrativa saranno annualmente stabiliti i compensi per le casistiche di cui all'art.84 del CCNL 16/11/2022.

8. La corresponsione dell'indennità avviene dopo la stipula del contratto decentrato integrativo dell'anno di riferimento.

9. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale.

10. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 – comma 1 – del D.L. n. 112/2008. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità in questione non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

12. 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. Gli importi annui saranno altresì proporzionalmente ridotti in caso di assenza continuativa superiore a 2 mesi.

13. Le predette indennità non sono cumulabili. In caso di attribuzione di più funzioni viene attribuita solo l'indennità di importo più elevato.

14. In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) le indennità in questione non possono essere revocate durante il periodo di astensione per maternità.

15. Le risorse destinate alla corresponsione delle indennità di cui all'art.84 del CCNL 16/11/2022 sono stabilite annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

#### **Art. 7**

#### **Indennità di servizio esterno art.100 CCNL 16.11.2022**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è annualmente determinato in sede di contrattazione integrativa.

2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno mensilmente attestate dal Comandante e liquidata nel mese successivo.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

#### **Art. 8**

#### **Indennità funzione art.97 CCNL 16.11.2022**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti, da parte del personale della Polizia locale, che comportano specifiche responsabilità in relazione al grado rivestito tenendo conto delle seguenti fattispecie:

1. coordinamento di risorse umane;
2. elevata autonomia operativa;
3. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

2. Le risorse disponibili per compensare le indennità di funzione sono annualmente definite all'interno del contratto decentrato integrativo.

3. La presente indennità sostituisce per il personale della Polizia locale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16/11/2022;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022.

5. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

#### **Art. 9**

### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del

dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

#### **Art. 10**

##### **criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare viene consentita la flessibilità oraria in entrata e uscita da stabilirsi nell'ambito della definizione dell'orario di lavoro di ciascun comparto dell'ente entro i seguenti limiti:

- personale amministrativo / tecnico: flessibilità massima 30 minuti elevabile a 60 minuti nelle giornate in cui l'orario di lavoro si articola su 6 ore senza rientri pomeridiani.

I dipendenti sono comunque tenuti al recupero dell'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del presente comma nell'ambito del mese solare di maturazione dello stesso.

2. Sono esclusi dalla flessibilità i servizi: asilo nido, cantiere comunale e polizia locale, per i quali è prevista una tolleranza in ingresso di 5 minuti.

#### **Art. 11**

##### **Incarichi di elevata qualificazione (EQ)**

1. Ai sensi dell'art.16 del CCNL del 16/11/2022 il Comune può istituire posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato.

2. Gli incarichi sono conferiti previa determinazione di criteri generali adottati dall'Ente nel rispetto di quanto previsto dal citato CCNL.

3. Alla **retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è destinata una quota pari al 20%** delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

4. La determinazione della retribuzione di risultato è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. I macro elementi che determinano la misurazione e la valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di EQ sono:

a) il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza;

b) il comportamento organizzativo inteso come competenze dimostrate e capacità professionali e organizzative;

c) la capacità di valutazione dei collaboratori.

Ai predetti elementi di valutazione è assegnato il seguente peso:

<b>Ambito di valutazione</b>	<b>peso</b>
Obiettivi	40
Comportamenti	40
Capacità di valutazione dei collaboratori	20

6. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

7. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale vengono erogati ai titolari di incarichi di EQ, in aggiunta alla retribuzione di risultato, secondo il seguente sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto ed eventuali altri previsti per legge:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità di risultato</i>
oltre € 3.000	10,00%

8. Si prevede un incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di EQ (attualmente pari ad € 10.000,00) di € 8.000,00 nell'anno 2023, e di ulteriori € 6.000,00 nell'anno 2024, con l'impegno di valutare la destinazione di altri € 6.000,00 nel 2024 in base alle effettive risorse disponibili.

**Art. 12**  
**Welfare integrativo**

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

**Art. 13**  
**Disposizione finale**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e alle disposizioni dei precedenti contratti decentrati in quanto compatibili.

Borgomanero, li 15 dicembre 2023

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

f.to CRESCENTINI Michele

f.to BATTAINI Anna Maria

f.to ROSASPINA Barbara Rosa

f.to VOLPE Paolo

f.to MORA Fabio

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**RSU:**

f.to VALDRINI Liana

f.to UBERTINI Pier Franca

f.to BARCELLINI Floriano

f.to PUSCEDDU Massimiliano

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

per la C.G.I.L./FP f.to MONACO Federica

per la C.I.S.L./FP f.to GAVINELLI Mauro

# CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

## ALLEGATO A) parte economica 2023

TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI (determinazione 100/AF del 12/12/2023)	<b>451'871,00</b>
---	-------------------

### **DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA**

<b>RIF. CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 16/11/2022)	160'100,00
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	46'000,00
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	6'600,00
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità personale ex 8 <sup>^</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art.37, comma 4, del CCNL 6/07/1995	2'324,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA</b>		<b>215'024,00</b>

Art.7 comma 4 lett.u) CCNL 16/11/2022	Incremento risorse di cui all'art.17, comma 6, CCNL 16/11/2022	<b>7'676,00</b>
---------------------------------------	--	-----------------

### **DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI**

art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance organizzativa (asilo nido)	3'500,00
art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance organizzativa (cantiere comunale)	3'000,00
art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance individuale	100'871,00
art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	6'000,00
art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	31'000,00
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022	Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022	10'500,00
art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022	Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022	5'000,00

art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022	4'000,00
art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	13'000,00
art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	42'500,00
art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	9'800,00
<b>TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI</b>		<b>229'171,00</b>

L'importo complessivamente destinato alla performance individuale potrà essere rideterminato in base all'effettiva quota residuale del fondo 2023 da determinarsi a consuntivo in seguito alla definitiva contabilizzazione degli importi relativi alle voci attualmente stimate.

#### **RISORSE a carico del bilancio escluse dal Fondo Risorse Decentrate**

retribuzione complessiva di posizione e risultato incarichi E.Q. art.17 CCNL 16/11/2022 anno 2023	18.000,00
---	-----------

#### **differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021**

Per l'anno 2023 non si prevedono progressioni economiche all'interno delle aree.

#### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

<b>Responsabilità</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio e coordinamento di altro personale, riferimento tecnico/amministrativo in procedimenti complessi		€ 8.000,00
Addetti al servizio di protezione civile	4	€ 1.000,00
Ufficiale di stato civile e anagrafe	6	€ 1.500,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 10.500,00</b>

Per le seguenti fattispecie, in sede di contrattazione integrativa viene annualmente stabilito l'importo del compenso annuo per ciascuna posizione:

- specifiche responsabilità affidate al personale addetto al servizio di protezione civile € 250,00
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale € 250,00.

#### **Indennità di servizio esterno (art. CCNL 16 novembre 2022)**

Il valore giornaliero dell'indennità è determinato in € 2,50 a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato.