Comune di Zermeghedo
Provincia di Vicenza
Area Contabile – Piazza Regau', 1
Tel. 0444/685413
Indirizzo e-mail info@comune.zermeghedo.vi.it

Prot. n.

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023 -2025 ED ECONOMICO PER L'ANNO 2023.

Premesso che:

a) **in data 27 Novembre 2023** è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo concernente la ripartizione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 8 del CCNL del 16.11.2022 relativo al personale del comparto funzioni locali. Anno 2023;
b) **in data 20 Dicembre 2023**, il revisore dei conti ha espresso parere favorevole e contestualmente attestato la compatibilità dei costi previsti dalla contrattazione collettiva integrativa con i relativi stanziamenti nel bilancio del 2023;
c) **la Giunta comunale, con deliberazione n. 61 del 20 dicembre 2023**, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 21/12/2023 nella sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:
dott. Pasquale Finelli (Segretario comunale reggente)

Organizzazioni sindacali territoriali, nella persona di:
Sig. Renato Lanaro – CISL FPS

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo normativo per il triennio 2023 -2025 ed economico per l'anno 2023

Dr. Pasquale Finelli (Segretario comunale reggente)

Sig. Renato Lanaro – CISL FPS

COMUNE DI ZERMEGHEDO
Provincia di Vicenza

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

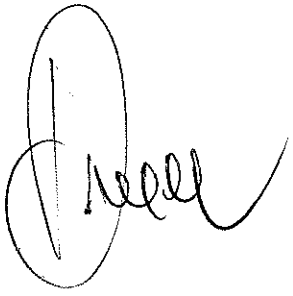
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, d'ora in avanti CCI, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel nuovo CCNL di comparto, siglato il 16/11/2022, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle disposizioni del D.lgs. 150/2009, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa.

Art. 2 – Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Zermeghedo, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità per il triennio 2023-2025.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCI e verifiche dell'attuazione

1. Il presente CCI si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022 sia firmato:
a) per la parte sindacale dalle RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
b) dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parare.
2. Nel caso in cui la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione delle RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. non inficia l'efficacia del CCI, nel caso sia stato sottoscritto dalle RSU.
4. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
5. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.



Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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 15 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.

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costituire un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei rispettivi ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa.
5. L'istituto della partecipazione è finalizzato ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni a valenza generale, 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 (art. 4 del CCNL)
- confronto (art. 5 del CCNL)
- organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 del CCNL).
6. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del CCI
7. E' istituito presso l'A.R.A.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente applica gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-*ter* del D.lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi spesa comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto sui temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di

prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Art. 6 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli di intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata le parti non possono, sulle materie oggetto della stessa, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7 – Materie oggetto di contrattazione (rinvio)
1. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie elencate all'art. 7 del CCNL del 16/11/2022.

TITOLO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 8 – Diritto di assemblea
1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNL del 16/11/2022 e dalla disciplina contrattuale di comprato, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI del CCNL del 16/11/2022.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Ufficio Personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'Ufficio Personale, per la decurtazione del monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate ad uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 9 – Diritto di affissione
1. I componenti le RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca sindacale elettronica interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione e ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali dell'OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate a mezzo posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 10 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione si impegna a adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla vigente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8/10/2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 11 – Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Amministrazione promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. A tal fine l'Amministrazione, per le annualità di vigenza del presente contratto, destina opportune risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Amministrazione, nell'arco di vigenza del presente CCI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni o agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
- corsi di formazione professionale per il personale neoassunto: per i primi sei mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo servizio;

- corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale: tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione, specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
- corsi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4. La formazione e l'aggiornamento nelle forme indicate nel precedente comma, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione delle attività svolte;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente, e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.lgs. n. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale e triennale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto dai precedenti commi, può chiedere all'Amministrazione che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 12 – Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni, o in conseguenza di esternalizzazioni di pubblici servizi, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

Art. 13 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente può essere adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità può prevedere un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese successivo, in accordo con il Responsabile del Settore. Deve essere comunque assicurato il rispetto dell'orario di apertura al pubblico dell'ufficio di appartenenza. In caso di sporadici superamenti della flessibilità non si applicano penalità.
3. Il personale titolare di elevata qualificazione è tenuto ad effettuare le prestazioni lavorative settimanali entro termini di ragionevolezza che risultino necessari per il tempestivo raggiungimento degli obiettivi assegnati, in quanto trattasi di ruoli caratterizzati da elevata autonomia organizzativa e gestionale orientata al raggiungimento dei risultati definiti dall'Amministrazione.

TITOLO V – PARTE ECONOMICA

Art. 14 – Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, così come costituito dall'Amministrazione comunale sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Art. 15 – Quantificazione del Fondo delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile.
2. Le risorse variabili, di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL, possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Se a seguito del processo organizzativo l'Ente preveda minori stanziamenti per l'assetto delle elevate qualificazioni, il fondo delle risorse decentrate parte stabile viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intenda aumentare il valore delle elevate qualificazioni, è necessario l'accordo con la parte sindacale in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo del tetto dell'anno 2016.

Art. 16 – Ammontare e utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto e agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria/area (per la parte di essi a carico del trattamento accessorio), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
- Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-*bis* del CCNL del 21/05/2018 e all'art. 84-*bis* del CCNL del 16/11/2022;
- Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022;
- Progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL del 16/11/2022.

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota almeno pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 2 dell'art. 79 del CCNL.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Art. 17 – Risorse destinate al pagamento dell'Indennità Condizioni di lavoro

1. L'Amministrazione corrisponde un'unica indennità "Condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
a) disagiate;
b) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. Nel Comune di Zermeghedo i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:
- economo, nominato agente contabile
- personale dei servizi demografici in occasione della celebrazione dei matrimoni fuori dall'orario di servizio.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
a. Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
b. Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
c. Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno
4. L'indennità relativamente al maneggio valori sarà attribuita agli agenti contabili che rendono il conto della propria gestione e ai dipendenti che sono addetti, con provvedimento formale dei responsabili dei servizi, a servizi che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa. L'indennità sarà giornaliera e sarà corrisposta all'economo ed agenti contabili che rendono il conto della gestione alla competente sezione della Corte dei Conti, in ragione delle giornate di effettiva presenza in servizio.
5. L'indennità maneggio valori sarà liquidata mensilmente per l'anno 2023. Con decorrenza 2024 l'indennità sarà liquidata in un'unica soluzione a chiusura dell'esercizio successivamente alla resa del conto di gestione.
6. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Art. 18 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 84 del CCNL del 16/11/2022, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per procedimenti complessi o di coordinamento di altri lavoratori da parte del personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari che non risulti incaricato di elevata qualificazione.
2. Le specifiche responsabilità si caratterizzano per l'esercizio d'incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse dal generale livello di responsabilità atteso in relazione all'area e al profilo contrattuale di inquadramento. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità di procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per motivare l'attribuzione del compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi, formalmente e preventivamente assegnati, che presuppongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato. Può trattarsi anche di incarichi che comportano un significativo impegno nella fase di impostazione e messa a regime di una determinata attività. La specifica responsabilità può essere riferita inoltre al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di

responsabilità di risultato. L'individuazione delle specifiche responsabilità può altresì avvenire in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, e con l'organizzazione degli uffici e dei servizi.
3. Le indennità in parola per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità sono riconoscibili al solo personale a tempo indeterminato del Comune di Zermeghedo.

.

4. Per l'annualità 2023 per tale istituto sarà destinato l'importo massimo complessivo di € 800,00. L'eventuale eccedenza del fabbisogno determinato rispetto all'importo massimo disponibile citato dovrà essere riparametrata percentualmente agli aventi diritto per rimanere all'interno dell'importo citato. Eventuali economie, invece sono destinate alla performance individuale e organizzativa.
5. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura individuale annuale massima fissata in € 800,00 sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

Descrizione della specifica responsabilità		
	DESCRIZIONE	**IMPORTO**
a)	Il Responsabile del Servizio Stato civile ed Anagrafe, ed Ufficio elettorale	€ 800,00

6. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è effettuato con atto formale dei Responsabili di Settore, con il coordinamento del Segretario comunale, nel rispetto dell'organizzazione dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei seguenti criteri:

a. Conoscenze tecnico normative elevate ed altamente specialistiche caratterizzate da continua necessità di aggiornamento;
b. Innovatività e/o trasversalità dei procedimenti e/o delle funzioni svolte che coinvolgono più uffici comunali o più organi dell'ente o comunque più soggetti istituzionalmente rilevanti con frequenza di rapporti e grado elevato di autonomia comportante anche attività di coordinamento e/o la conoscenza dei processi esterni alla propria struttura;
c. Correlazione diretta tra le attività attese e il conseguimento di obiettivi definiti strategici nel Piano esecutivo di gestione/PIAO;
d. Elevata autonomia decisionale nella conduzione dei procedimenti e delle attività affidati, nell'ambito di direttive date molto ampie e non particolareggiate, che possono implicare anche l'individuazione della soluzione in un *range* di possibili alternative non limitato;
e. Elevato livello di esposizione per le risorse finanziarie direttamente controllate sia di parte entrata che di parte uscita (budget significativo);
f. Assenza nell'ambito del servizio e/o ufficio di analoghe conoscenze specialistiche non direttamente riferibili al responsabile della struttura;
g. Controllo diretto abituale dell'attività e dei risultati di soggetti esterni cui sono state affidate prestazioni di servizi, lavori e forniture;
h. Coordinamento e controllo dell'attività del personale direttamente assegnato;
i. Svolgimento di attività di studio e ricerca ad alta specializzazione con funzioni consultive dirette e qualificate nei confronti di organi istituzionali relativamente a programmi e piani di attività dell'amministrazione;
j. Esercizio delle funzioni di ufficiale di anagrafe e/o di stato civile a seguito dell'attribuzione con atto formale della specifica responsabilità derivante dalla qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe, che dovrà risultare da atto formale dell'autorità preposta al suo conferimento; I compensi de quo spettano esclusivamente al personale che eserciti le funzioni derivanti dalla qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe in via continuativa.

7. Nel caso di compresenza in capo allo stesso soggetto di almeno sei delle fattispecie indicate, i relativi valori annui sono determinati in € 800,00.
8. Nel caso di compresenza in capo allo stesso soggetto di un numero inferiore a sei delle fattispecie indicate, i relativi valori annui sono determinati in € 600,00.
9. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex legge n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni di elevata qualificazione, nel solo caso di assenza per malattia per i primi dieci giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, e nel caso di assenza per permesso (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).
8. L'erogazione dell'indennità in oggetto avviene, anche mensilmente, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.
9. Le somme non utilizzate vanno ad incrementare il fondo.

Art. 19 – Compensi ISTAT (Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018)
1. Le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, argomentando da quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.
2. Le somme erogabili a titolo di incentivo non possono eccedere il contributo onnicomprensivo forfetario erogato dagli Enti di cui al comma precedente.
3. Possono beneficiare di tale incentivo i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal responsabile competente.

Art. 20 – Modalità di finanziamento e definizione delle procedure per la progressione economica e l'attribuzione dei differenziali stipendiali
1. Il presente istituto è finanziato mediante risorse stabili, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. j), del CCNL, per cui le parti annualmente verificano la disponibilità di risorse da destinare.
2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene previa procedura selettiva, che prevede la formazione di una graduatoria finale articolata distintamente per ciascuna area di inquadramento, ossia per l'area degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori ed infine dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.
3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene secondo l'ordine decrescente della graduatoria fino a concorrenza del numero di differenziali fissati di anno in anno in sede di contrattazione decentrata di parte economica per ciascuna area, tenuto conto delle risorse annualmente disponibili e del numero dei dipendenti partecipanti alla selezione annuale, e tenuto conto del principio di selettività stabilito dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, che, secondo le interpretazioni della Ragioneria generale dello Stato, non consente di erogare un numero di progressioni economiche superiore al 50% dei partecipanti alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali.
4. L'esito della procedura selettiva, e quindi le quattro graduatorie elaborate a conclusione della stessa, così come previsto dall'art. 14, comma 6, del CCNL 2019/2021, hanno validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area ed attivata la procedura selettiva.
5. Le graduatorie risultanti all'esito della selezione annuale saranno comunicate tramite e-mail al personale dipendente: entro 10 giorni dalla detta comunicazione potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario comunale darà riscontro entro i successivi 10 giorni. Trascorsi i suddetti termini le graduatorie risultanti al termine della procedura selettiva annuale indetta sono approvate con

provvedimento del responsabile del servizio del personale, che procede all'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale utilmente collocato nelle stesse fino a concorrenza del numero di differenziali stipendiali fissato nell'anno per ciascuna area del nuovo sistema di classificazione.

6. I criteri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria sono i seguenti:
   a) Risultanze della **valutazione media comparata** della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, cui è attribuita l'incidenza del 60% esclusivamente nell'ipotesi in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione del dipendente a causa di prolungata assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità ricadenti nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, si prenderà come riferimento anche la valutazione riferita al primo anno antecedente il triennio di riferimento della valutazione della performance; al dipendente con valutazione media più elevata sarà attribuito il punteggio massimo di 60, e in proporzione agli altri dipendenti partecipanti alla selezione;
   b) Risultanze della **valutazione dell'esperienza professionale**, intesa come tempo di permanenza nella attuale posizione economica di inquadramento di ciascun dipendente nella categoria o nell'area, cui è attribuita l'incidenza del 40% (analogamente a quanto previsto alla precedente lettera a), al dipendente con valutazione più elevata sarà attribuito il punteggio massimo di 40, e in proporzione agli altri dipendenti partecipanti alla selezione); a tal fine, sarà valutata l'esperienza professionale maturata nella attuale posizione economica di inquadramento nella categoria/area svolta **con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato:**
      - nel Comune di Zermeghedo, anche se in differenti profili;
      - presso altri Enti locali, ma nel medesimo o corrispondente profilo.

7. I requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione del differenziale stipendiale sono i seguenti:
   a. Essere dipendenti del Comune di Zermeghedo a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno che precede l'attivazione dell'istituto, in possesso di una permanenza minima nella posizione economica di inquadramento nella categoria o nell'area alla medesima data del 31 dicembre con rapporto di lavoro a tempo indeterminato **non inferiore a tre anni**, compresi i periodi svolti presso altri enti locali al medesimo titolo e nel medesimo o corrispondente profilo; detto requisito di inquadramento deve comunque persistere fino alla data di decorrenza dell'attribuzione dei differenziali stipendiali stabilita per la nuova selezione dal presente accordo;
   b. Essere ancora in servizio presso il Comune di Zermeghedo alla data di decorrenza dell'attribuzione dei differenziali stipendiali prevista per la nuova selezione dal presente accordo;
   c. Essere in possesso di una valutazione media del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto superiore a 60 punti su 100 o rapporto equivalente; nel caso in cui la valutazione riguardi annualità nelle quali il dipendente era in servizio presso altri enti locali, saranno acquisite le valutazioni del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto della performance individuale dall'ente di provenienza;
   d. Non avere subito nell'ultimo biennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione della progressione economica stabilita per la selezione sanzioni disciplinari superiori alla multa.

8. La decorrenza dell'attribuzione dei differenziali stipendiali è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui viene stipulato il CCI che li prevede, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 21 – Premi correlati alla performance organizzativa

1. Nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è destinata alla remunerazione della performance organizzativa una quota pari al **60%** delle risorse disponibili per finanziare i premi correlati alla performance al netto degli utilizzi vincolati e obbligatori previsti dal contratto nazionale e decentrato: detta misura percentuale è in ogni caso subordinata al preventivo rispetto

dei vincoli previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 2019/2021 e, laddove superiore a detti vincoli, opportunamente adeguata agli stessi.
2. Detta somma, destinata a remunerare i premi correlati alla performance organizzativa, è ripartita tra i diversi centri di responsabilità dell'ente in proporzione al numero dei dipendenti a tempo determinato e indeterminato assegnati e aventi titolo teorico ai compensi in parola, secondo il criterio di calcolo uomo anno (full-time equivalente o FTE) ossia ipotizzando di assegnare ad un dipendente che lavora a tempo pieno per l'intero anno il valore 1 unità, il calcolo risulterà essere il seguente:

- per un lavoratore a tempo pieno che lavora fino al 31 luglio: 1/365*212=0,58 unità;
- per un lavoratore a tempo parziale (sia costituito che trasformato) a 18 ore settimanali che lavora tutto l'anno: 1/36*18=0,50 unità;
- per un lavoratore a tempo parziale (sia costituito che trasformato) a 30 ore settimanali che lavora fino al 31 ottobre sarà: 1/36*30/365*304=0,69 unità.

3. Il riparto delle risorse tra i Settori sarà effettuato dall'ufficio del Personale al termine del periodo annuale di riferimento in base all'andamento occupazionale effettivamente registrato nel corso dell'anno di riferimento. A tal fine, il dato relativo allo FTE di ogni unità di personale occupata nel corso dell'anno precedente sarà acquisito dalla procedura in *outsourcing* di elaborazione delle retribuzioni.
4. Il budget così determinato per ciascun Settore è destinato a remunerare gli obiettivi assegnati complessivamente al Settore stesso nel PIAO, e servirà a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. a), del CCNL secondo la disciplina di seguito riportata.
5. La valutazione della performance di ente è basata su un insieme d'indicatori individuati nel PIAO e riferibili a loro volta a tutti i Settori dell'ente.
6. La misurazione e valutazione della performance organizzativa di ente e di struttura è effettuata dal Nucleo di valutazione, previa istruttoria sulla base di relazioni prodotte dai Responsabili dei settori, ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, ed è espressione di un giudizio valutativo basato sugli esiti dei relativi indicatori tenuto conto della eventuale rimodulazione degli obiettivi in itinere e dei fattori interni ed esterni di contesto.
7. La valutazione della *performance* organizzativa di ciascun Settore si pone due principali obiettivi:
– stimolare il personale a incidere maggiormente sul raggiungimento degli obiettivi dell'ente e del Settore di assegnazione;
– valutare l'andamento dei processi più rilevanti presidiati dai vari Settori quale componente di supporto alle decisioni.

La metodologia utilizzata per l'assegnazione e la misurazione degli obiettivi di *performance* organizzativa prevede i seguenti criteri:
– ancoraggio alle risorse economiche assegnate al Settore o comunque connesse al funzionamento del Settore;
– declinazione degli obiettivi organizzativi prevalentemente sotto la forma di indicatori oggettivi in modo da poterne garantire la misurazione, la valutazione e l'analisi degli scostamenti;
– collegamento degli indicatori organizzativi agli obiettivi strategici dell'Ente.
8. Nella relazione sulla performance, previa validazione del Nucleo di valutazione, sarà attestato il grado di raggiungimento degli obiettivi del Settore assegnati nel PIAO, da cui sarà possibile determinare il grado medio di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore.
9. Qualora risulti dalla Relazione sulla performance validata dal Nucleo di valutazione che il grado medio di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore sia almeno pari al 70%, il budget di competenza sarà ripartito tra i dipendenti del Settore rispettando il criterio uomo anno o FTE sopra illustrato.
10. In sede di attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa, l'assegnazione dei compensi avverrà tenendo conto dei budget separati per ciascun centro di responsabilità.
11. Hanno accesso ai premi correlati alla *performance* organizzativa i dipendenti che nell'anno di riferimento abbiano conseguito una valutazione della *performance* individuale superiore a 59 su 100, o

valore equivalente, e che siano stati presenti, se a tempo indeterminato per almeno 4 mesi nell'anno solare, o se a tempo determinato per almeno 6 mesi nell'anno solare.

Art. 22 – Premi correlati alla performance individuale

1. Nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* ai sensi dell'articolo 40, comma 3-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è destinata alla remunerazione della *performance* individuale una quota pari al **40%** delle risorse disponibili per finanziare i premi correlati alla *performance*, al netto degli utilizzi vincolati e obbligatori previsti dal contratto nazionale e decentrato: detta misura percentuale è in ogni caso subordinata al preventivo rispetto dei vincoli previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 2019/2021 e, laddove superiore a detti vincoli, opportunamente adeguata agli stessi.
2. Detta somma, destinata a remunerare i premi correlati alla *performance* individuale, è ripartita tra i diversi centri di responsabilità dell'ente in proporzione al numero dei dipendenti a tempo determinato e indeterminato assegnati e aventi titolo teorico ai compensi in parola, secondo il criterio di calcolo già illustrato all'art. 21, comma 2, del presente accordo.
3. Il riparto delle risorse tra i Settori sarà effettuato dall'ufficio del Personale al termine del periodo annuale di riferimento e secondo i criteri già illustrati al precedente art. 21, commi 3 e 4, del presente accordo.
4. Le somme assegnate a ciascun centro di responsabilità serviranno a finanziare i premi correlati alla performance individuale ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b), del CCNL, secondo la disciplina di seguito riportata.
5. La valutazione del personale è effettuata secondo la metodologia prevista dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. In particolare, la scheda di valutazione della performance relativa al personale destinatario del presente accordo non titolare di incarichi di EQ si compone di due distinte sezioni:

1) la prima sezione è dedicata alla valutazione della performance organizzativa, cui è assegnato un peso del 10%, e Performance della struttura di diretta appartenenza (Settore), cui è invece assegnato un peso del 60%;
2) la seconda sezione è invece dedicata alla valutazione della performance individuale (Comportamenti organizzativi), cui è assegnato un peso del 30%.

Per la descrizione di dettaglio della metodologia si rinvia al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 5 del 23.11.2015.
6. Il personale con incarico di elevata qualificazione provvede di norma entro il 31 maggio di ogni anno alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento e a comunicare ai singoli dipendenti e all'ufficio del Personale i contenuti della relativa valutazione. Le schede di valutazione devono essere consegnate personalmente al dipendente, salvo causa di forza maggiore da riportare in calce alla scheda. Agli atti deve essere conservata copia della scheda riportante la sottoscrizione per ricevuta del dipendente. Tutte le operazioni devono concludersi entro la fine del mese di maggio per consentire la liquidazione dei compensi spettanti di regola entro il mese di luglio. La liquidazione dei compensi presuppone in ogni caso l'avvenuta determinazione in sede di contrattazione integrativa delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.
7. Per quanto concerne il collegamento con la valutazione:
a) In sede di attribuzione dei premi correlati alla *performance* individuale, l'assegnazione dei compensi avverrà tenendo conto dei budget separati per ciascun centro di responsabilità.
b) Hanno accesso ai premi correlati alla *performance* individuale i dipendenti che nell'anno di riferimento abbiano conseguito una valutazione della *performance* individuale superiore a 59 su 100, o valore equivalente, e che siano stati presenti, se a tempo indeterminato per almeno 4 mesi nell'anno solare, o se a tempo determinato per almeno 6 mesi nell'anno solare.

c) L'attribuzione dei premi avverrà in misura proporzionale ai punteggi ottenuti in base alla capienza complessiva dei singoli fondi, e tenendo conto di quanto di seguito previsto in materia di differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 2019/2021.

Art. 23 – Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate al termine del periodo annuale oggetto di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota del premio correlato alla performance individuale attribuito al personale valutato positivamente, ovvero con valutazione superiore a 59/100.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. La maggiorazione riguarderà il 10% del personale dell'Ente valutato positivamente, e comunque almeno una unità, con applicazione delle comuni regole in materia di arrotondamento, ossia fino a 0,49 non si considera, da 0,50 in su si considera 1 unità.
4. L'attribuzione degli incentivi, compresa la maggiorazione del 30%, avverrà pertanto come segue:
- si determina, a livello di Ente, il fondo destinato alla premialità;
- si procede a determinare il valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- si determina, quindi, il 30% del valore medio di cui sopra, che è la misura della maggiorazione;
- si procede, infine, all'attribuzione della maggiorazione spettante all'unità di personale individuata, rideterminando contestualmente il valore del premio spettante alle altre unità di personale e all'avente diritto alla maggiorazione.

Art. 24 – Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di Elevata qualificazione

1. I criteri per la nomina e la revoca, per la graduazione (pesatura) delle posizioni di Elevata qualificazione e per la relativa retribuzione di posizione, nonché le schede di valutazione dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione sono approvati dalla Giunta comunale all'interno del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo confronto con le rappresentanze sindacali.
2. La quota delle risorse per l'Elevata qualificazione destinata alla retribuzione di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata qualificazione.
3. La formula per la quantificazione dell'importo teorico della retribuzione di risultato, quindi, è la seguente: A) Risorse a disposizione; B) Retribuzione di risultato dell'anno in considerazione = 15% della lettera A), con decorrenza 01 Gennaio 2024.

Art. 25 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

COMUNE DI ZERMEGHEDO (VI)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2023
Risorse stabili - Art. 67 comma 1		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)*	13.908,12	13.908,12
INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7)*		-
INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)*		-
INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)*		-
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)*		-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)*		-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)*		-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)*		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011*		-
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
ALTRE RISORSE DI CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA+VARIABILE - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015		- 4.135,39
Incremento dello 0,2% Monte Salari 2001 (non già compreso su "Incrementi CCNL 2002-2005" o già utilizzato per A.Prof.)		
Totale unico importo consolidato - Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	**13.908,12**	**9.772,73**
Risorse stabili soggette al limite - Art. 67 comma 2		
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' - *ART. 67, C.2, lettera C)*		826,80
RISORSE ART. 2 COMMA 3 Dlgs 165/2001 - *ART. 67 C. 2 , lettera D)*		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - *ART. 67. C. 2, lettera E)*		
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - *ART. 67. C. 2, lettera F)*		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *ART. 67. C. 2, lettera G)*		
INCREMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA - *ART. 67. C. 2, lettera H)*		
DECURTAZIONI DEL FONDO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 - Parte stabile		- 826,80
Totale Risorse Stabili soggette al limite art. 23 comma 2	-	-
Risorse stabili NON soggette al limite - Art. 67 comma 2		
INCREMENTO ART. 67 C. 2 lettera A) - *(83,20€ presenti 31/12/2015)*		499,20
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 67 C. 2 lettera B) e DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 5	-	372,94
INCREMENTO ART. 79 C. 1 lettera B) - *(84,50€ presenti 31/12/2018)*		507,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ART. 79 C. 1 lettera D)		187,20
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ART. 79 C. 1bis (da Aprile 2023, rapportato - differenziali B1-B3, D1-D3)		-
Totale Risorse Stabili NON soggette al limite art. 23 comma 2	-	1.566,34
TOTALE RISORSE STABILI	**13.908,12**	**11.339,07**

COMUNE DI ZERMEGHEDO (VI)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2023
Risorse variabili soggette al limite - Art. 67 comma 3		
SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAB., ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3, lett. A), se attività ordinariamente rese)*		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - *ART. 67 C. 3 lettera B)*		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ICI		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi funzioni tecniche 2016/2017		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Avvocatura Interna		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Art. 53 Comma 7 Dlgs 165/2001		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - ...		
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 C. 3 lettera D)		
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 C. 3 lettera F)		
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 C. 3 lettera G)		
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 C. 3 lettera H)		
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 C. 3 lettera I)		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO D'ANNO - ART. 67 C. 3 lettera K)		
QUOTA FINO AL 1,2% MONTE SALARI 1997 - ART. 67 C. 4	2.511,41	2.511,41
DECURTAZIONI DEL FONDO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 - Parte variabile		-
Totale Risorse variabili soggette al limite	**2.511,41**	**2.511,41**
Risorse variabili NON soggette al limite - Art. 67 comma 3		
INCREMENTO ART. 79 C. 1 lettera B) CCNL 2022 - *(84,50€ presenti 31/12/2018) - Anni 2021 e 2022*		1.014,00
INCREMENTO 0.22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C. 3 - Quota a valere sul FONDO		144,59
INCREMENTO 0.22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C. 3 - Quota a valere sul FONDO Anno 2022		144,59
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *ART. 68 C. 1 - Solo provenienti da parte stabile (ART. 67 C. 1 e 2)*		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *ART. 67 C. 3 lettera E)*		
SPONSORIZZ., ACCORDI COLLAB., ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3, lett. A), attività NON ordinariamente rese)*		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - *ART. 67 C. 3 lettera B) - Corte dei Conti sezioni autonome n. 34/2016*		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - *ART. 67 C. 3 lettera C)*		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Progettazione interna Dlgs 163/2006		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Avvocatura Interna		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi per funzioni tecniche Dlgs 50/2016 (dal 2016)		1.200,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Art. 53 Comma 7 Dlgs 165/2001		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Incentivi gestione entrate		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C. 3 lettera C) - Compensi censimento popolazione		300,00
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 C. 3 lettera J)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	**-**	**2.803,18**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**2.511,41**	**5.314,59**

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	**16.419,53**	**16.653,66**
Di cui: totale soggetto al limite	16.419,53	12.284,14
Di cui: totale NON soggetto al limite	-	4.369,52
Verifica superamento limite fondo 2016		Ok: +4.135,39

COMUNE DI ZERMEGHEDO (VI)

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2023

DESCRIZIONE	2016	2023
Decurtazioni		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA ANNI 2011-2014	1.398,80	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	2.318,02	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	418,57	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI - ART. 4 D.L. 16/2014		
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI - ART. 40 C. 3-quinques D.Lgs. 165/2001		
TOTALE DECURTAZIONI	- 4.135,39	-
SOMME A DISPOSIZIONE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	**12.284,14**	**16.653,66**
di cui parte fissa	**9.772,73**	**11.339,07**
di cui parte variabile	2.511,41	5.314,59

VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - Art. 23 comma 2 D.LGS. 75/2017	2016	2023
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate **Dipendenti**	13.682,94	12.284,14
Totale Costituzione Fondo Risorse Decentrate **Dirigenti**		
Decurtazione consolidata 2011/2014	- 1.398,80	
Incremento / Diminuzione del limite per trasferimento di funzioni		
TOTALE	12.284,14	12.284,14

Voci Escluse dal fondo **Dipendenti** per la verifica del limite	-	4.369,52
Voci Escluse dal fondo **Dirigenti** per la verifica del limite		
TOTALE VOCI ESCLUSE	-	4.369,52

Retribuzione di posizione e risultato imputate a bilancio	22.500,00	**22.562,50**	
di cui INCREMENTO 0.22% MONTE SALARI 2018 ART. 79 C. 3 CCNL 2022- Quota Posizioni Organizzative (Anni 2022/2023)		**62,50**	
Retribuzione Posizione / Risultato (incrementi per trasferimenti/adeguamenti...)			
Maggiorazione retribuzione di posizione Segretario Com.le			
Assegno Ad Personam - Personale ex art. 110 TUEL			
Innalzamento limite per accessorio del personale stabilizzato			
Fondo Straordinario (e altre voci...)	-	-	*(Fisso)*
Fondo Straordinario (incrementi per trasferimenti...)			
Totale somme assoggettate a verifica del limite Art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017	**34.784,14**	**34.846,64**	**!!**
Decurtazione da applicare (ipotesi)		62,50	
Decremento capacità assunzionale (G.C. 88 del 16/07/2020)		-	
Adeguamento Limite fondo 2016 (art. 33 c.2 D.L. 34/2019)		-	**Ok**
Adeguamento Limite accessorio - Quota P.O. (art. 79 c.3 CCNL 2022)		517,92	
Saldo (verifica del limite Art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017)	Ok	-	

Incrementi rispetto a Fondo 2016		-
Incrementi accessorio rispetto ad Anno 2016		-

	Pagato al 12/2023	Incrementi	Totale
Progressioni Orizzontali a carico del fondo	4.311,32	1.500,00	5.811,32
Finanziamento indennità comparto	3.107,11	-	3.107,11
Fondo Responsabilità procedimento		800,00	800,00
Indennità di rischio			-
Indennità attività disagiate			-
Maneggio valori	185,88	284,12	470,00
Indennità di turno			-
Ind.tà servizio esterno			-
Indennità messo comunale			-
Maggiorazione lavoro festivo			-
Parte variabile / non soggetto limite			1.500,00
			11.688,43

Fondo Lavoro Straordinario	Pagato al 12/2023	Proiezione	Totale
Lavoro Straordinario			-
ex qualifiche VII e VIII (anno 1998)			-
			-

Riepilogo risorse complessive	Limite 2023
Fondo risorse decentrate previste	**12.284,14**
Fondo risorse decentrate previste *(no limite)*	**4.369,52**
Risorse utilizzate	- **11.688,43**
Fondo Straordinario (e altre voci...)	-
Risorse utilizzate	
Risorse previste da utilizzare	
Totale Risorse disponibili	4.965,23
Economie fondo anno precedente	-
Totale generale risorse disponibili	**4.965,23**
Produttività erogata	-
Economie fondo anno corrente	**4.965,23**