COMUNE DI CREAZZO

PROVINCIA DI VICENZA

Piazza del Comune 6 - Creazzo

TEL 0444 338211 FAX 0444 338299

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Triennio 2023-2025
e annualità economica 2023

INDICE

TITOLO I	**Disposizioni generali**	
Art. 1	Oggetto e obiettivi	5
Art. 2	Campo di applicazione e durata	5
Art. 3	Interpretazione autentica	5
Art. 4	Soggetti e materie della contrattazione integrativa	5
TITOLO II	**Risorse decentrate**	
Art. 5	Criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 80 CCNL 16.11.2022 e loro destinazione	6
Art. 6	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale – destinatari	6
Art. 7	Correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di performance individuale	7
Art. 8	Individuazione del valore delle quote di performance e maggiorazione del premio	7
Art. 9	Differenziazione del premio individuale	8
Art. 10	Schede di valutazione e ricorsi	9
TITOLO III	**Differenziali stipendiali**	
Art. 11	Differenziali stipendiali nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale	9
Art. 12	Requisiti di accesso ai differenziali stipendiali	10
Art. 13	Formazione delle graduatorie	11
TITOLO IV	**Indennità per specifica responsabilità**	
Art. 14	Indennità per specifica responsabilità	11
Art. 15	Criteri di assegnazione dell'indennità di specifica responsabilità ex art. 84	12
Art. 16	Finanziamento e numero di posizioni di specifica responsabilità	13
Art. 17	Destinazione di eventuali economie della quota destinata alla indennità di specifica responsabilità	13
Art. 18	Tempi di pagamento e sospensione dell'indennità di specifica responsabilità	13
TITOLO V	**Indennità condizione di lavoro**	
Art. 19	Indennità condizioni di lavoro	14

Art.	20	Fattori di disagio	14
Art.	21	Fattori di rischio	14
Art.	22	Maneggio valori	15
Art.	23	Valori dell'indennità	15
Art.	24	Indennità di reperibilità	16
Art.	25	Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	16
Art.	26	Criteri generale per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata qualificazione (art.7, c. 4, lett, v CCNL 2022)	17
Art.	27	Correlazione tra i compensi aggiuntivi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato delle E.Q.	17
Art.	28	Correlazione tra i compensi aggiuntivi previsti da specifiche norme di legge e i premi DI performance organizzativa e individuale	18
TITOLO	**VI**	**Disposizioni varie**	
Art.	29	Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	19
Art.	30	Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53 CCNL 2018)	20
Art.	31	Flessibilità	20
Art.	32	Orario multi-periodale	21
Art.	33	Welfare integrativo	21
Art.	34	Disposizioni finali	21

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE -TRIENNIO 2023-2025 ED ANNUALITA' ECONOMICA 2023

Premesso che:

1) con deliberazione di G.C. n. 62 del 06.06.2023 sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica finalizzate alla sottoscrizione del presente contratto;
2) con deliberazione di n. 123 del 12.12.2023 è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente triennio 2023/2025 e annualità economica 2023

19 DIC 2023

In data ....., nella sede del Comune di Creazzo, ha avuto luogo l'incontro

TRA

la Delegazione di parte datoriale nelle persone di:
Segretario Comunale, dott.ssa Cristina Floriani, Presidente
Responsabile Settore Affari Generali, dr.ssa Stefania Corà, componente
Responsabile Settore economico finanziaria, dr.ssa Lidia Bernabè, componente,
Responsabile Settore Territorio Lavori pubblici e servizi, dr. arch. Andrea Testolin, componente;

E

le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria rappresentate dai Signori:
CISL FP: Renato Lanaro
UIL FPL: Carola Paggin
FP CGIL: Debora Caldieraro

le RSU rappresentate dai Signori:
Beatrice Bergamin;
Patrick Montagna
Roberta Capraro

Le parti come sopra elencate, al termine della riunione, sottoscrivono il seguente CCDI per il Comune di Creazzo in attuazione di quanto previsto dal CCNL 16.11.2022 del Comparto Funzioni locali.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1
OGGETTO ED OBIETTIVI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

ART. 2
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Creazzo con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.
2. Il presente contratto ha validità triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7, c. 4 del CCNL e decorre dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025. I criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022, salva diversa indicazione sono negoziati con cadenza annuale. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti.
3. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo decentrato e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

ART. 3
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le clausole contenute nel presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, mediante apposito accordo stipulato tra le parti. Qualora non si raggiunga un accordo nella interpretazione, si rinvia alle procedure previste all'art. 40, comma 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001.
2. L'accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

ART. 4
SOGGETTI E MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Soggetti della contrattazione integrativa sono la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione sindacale è costituita dalle RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 16.11.2022.
3. La delegazione di parte datoriale è designata dalla Giunta del Comune di Creazzo e all'interno della stessa è individuato il presidente.

4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono elencate all'art. 7, c. 4, del CCNL 16.11.2022.

TITOLO II
RISORSE DECENTRATE

ART. 5
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 80 CCNL 16.11.2022 E LORO DESTINAZIONE

1. La determinazione annuale del fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Ente.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art.79, c. 1 e 1-bis, del CCNL 16.11.2022.
3. Le risorse del Fondo annualmente disponibili sono ripartite tra i vari istituti per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario degli stessi in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
   - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
   - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui all'art. 80, c. 2, CCNL 16.11.2022.
5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

ART. 6
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE - DESTINATARI

1. Le parti concordano annualmente la quota del fondo di cui all'art. 79 c. 2 e c. 3 del CCNL 16.11.2022 destinata ad incentivare la performance organizzativa ed individuale e le altre voci retributive accessorie, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente. Per l'anno 2023 il fondo è costituito come da allegato B al presente CCI.
2. Si precisa che per **performance organizzativa** si intende la performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso ed in ragione di ciò gli obiettivi annuali di performance organizzativa andranno affidati a tutti i responsabili e a ciascuno spetterà il compito di attuarli per il Settore di competenza, eventualmente anche in maniera integrata con altre settori.
3. Per **performance individuale** viene intesa la performance ottenuta dai singoli, per il raggiungimento di un dato obiettivo richiesto al singolo Settore avuto riguardo anche all'aspetto qualitativo della prestazione.
4. L'incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato con almeno quattro mesi di presenza (al netto di eventuali assenze) in servizio anche non continuativa. Possono essere destinatari dell'incentivo di performance anche i dipendenti a tempo determinato con almeno sei mesi di presenza continuativa che abbiano, nell'anno di riferimento, contribuito in maniera significativa al raggiungimento degli obiettivi di performance

previa attestazione del Responsabile di Settore.
5. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verifichino scostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il responsabile convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal responsabile. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU.
6. A conclusione del periodo di valutazione la scheda di valutazione individuale utilizzata per la corresponsione del premio, viene consegnata al lavoratore. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, si procederà secondo l'art. 10 del presente CCI.
7. Relativamente ai dipendenti comandati o distaccati presso altri enti, la disciplina sulla percezione degli incentivi di produttività loro spettanti sarà contenuta in seno agli accordi che saranno conclusi tra le amministrazioni interessate.

ART. 7
CORRELAZIONE TRA PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE E VALORE DELLA QUOTA DELL'INCENTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE.

1. L'erogazione degli incentivi di performance organizzativa ed individuale può avvenire solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di Settore procede, entro i termini previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Creazzo, a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale individuata all'interno del Sistema stesso.
2. L'attuale scheda di valutazione può produrre un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.

ART. 8
INDIVIDUAZIONE DEL VALORE DELLE QUOTE DI PERFORMANCE E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO

1. La somma per la performance organizzativa ed individuale è quella che residua dopo aver proceduto al finanziamento dell'indennità di comparto, dei differenziali stipendiali, della indennità degli ex VIII livelli e, inoltre, dopo aver finanziato:
- le indennità per condizioni lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018, come rideterminato dall'art. 84-bis del CCNL 2019-2021;

- le indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

- i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;

- i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80 comma 2, lett. g) del CCNL 2019-2021, ivi compresi i compensi Istat;

- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80 – comma 2 lett. h) del CCNL 2019-2021;

2. Le risorse finanziarie rese annualmente disponibili per incentivare la *performance* vengono destinate per una quota del **50% alla "*performance organizzativa*"** e per **una quota del 50% alla "*performance individuale*"**.
3. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla ***performance organizzativa*** è collegata all'individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi di Ente, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei

lavoratori, e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi contenuti nel *Piano della performance.*

L' erogazione del compenso di performance organizzativa è legata al raggiungimento degli obiettivi sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (d'ora in poi SMVP), secondo quanto certificato dal Nucleo di valutazione, nella misura prevista dalla tabella che segue:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 61% a 75%	da 76% a 90%	da 91% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa erogata	80%	90%	100%

4. Per quanto riguarda la differenziazione del premio di *performance organizzativa,* ciascun lavoratore partecipa in relazione al punteggio conseguito nella scheda di valutazione per la parte afferente alla performance organizzativa, sul presupposto di aver conseguito nella stessa parte un punteggio non inferiore a 35 punti su 50 punti complessivi come da scheda in quel momento vigente.
5. Le valutazioni saranno rese omogenee tra i diversi Settori mediante apposite conferenze tra il Segretario e i Responsabili incaricati di E.Q.
6. Per quanto riguarda la differenziazione del premio di ***performance individuale***, ciascun lavoratore partecipa in relazione al punteggio conseguito nella scheda di valutazione per la parte afferente al "comportamento organizzativo", sul presupposto di aver conseguito nella stessa parte un punteggio non inferiore a 25 punti su 50 punti complessivi, come da scheda in quel momento vigente.
7. Le valutazioni saranno rese omogenee tra i diversi Settori mediante apposite conferenze tra il Segretario e i Responsabili incaricati di E.Q.
8. Nel valutare l'apporto partecipativo di ciascun lavoratore per la quantificazione degli importi spettanti, sia per la performance organizzativa che per quella individuale, si terrà conto della tipologia contrattuale dello stesso lavoratore (es. tempo pieno = 100, part time 24/36 =66,67) e dei giorni lavorati, partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni. A tal fine sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
ferie;
infortunio sul lavoro;
recupero di lavoro straordinario;
assenza per terapie salvavita;
congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;
permesso non superiore a due ore in giornata lavorativa di sei ore o permesso non superiore a quattro ore in giornata lavorativa di nove o più ore.

ART. 9
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, le valutazioni più elevate nella performance individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b del CCNL 2022, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL, la maggiorazione del premio individuale

che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Le valutazioni saranno rese omogenee tra i diversi Settori mediante apposite conferenze tra il Segretario e i Responsabili incaricati di E.Q.
3. La differenziazione del premio individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022, viene così definita:
- la misura della maggiorazione è determinata in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale, sulla base del vigente SMVP, derivante dalla *performance individuale*;
- la maggiorazione riguarda il 20% del personale valutato positivamente, includendo tutti i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione pari a quella che ne dà diritto (eventuali ex aequo), con applicazione delle comuni regole in materia di arrotondamento (fino a 0,49 non si considera, da 0,50 in su si considera una unità).
4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi nei tre anni precedenti, partendo da quella più recente;
c) l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto in relazione all'area o all'intero ente.
5. Il premio individuale è comunque proporzionato al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento, a prescindere dalle assenze e dalla tipologia di rapporto di lavoro tempo pieno o part time.

ART. 10
SCHEDE DI VALUTAZIONE E RICORSI

1. Le schede di valutazione vanno consegnate al dipendente tramite colloquio individuale.
2. I dipendenti, che dissentono dalla valutazione, possono entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, darne formale e motivata comunicazione al Nucleo di valutazione e per conoscenza al titolare di E.Q. valutatore, indicando le motivazioni relative ai punti della scheda di valutazione avverso i quali intende ricorrere.
3. Il Nucleo di valutazione, entro il termine di 15 giorni, dalla ricezione del ricorso lo esamina ed eventualmente dispone l'audizione del dipendente ricorrente per acquisire ulteriori informazioni.
4. Il Nucleo di valutazione potrà in tale periodo proporre al titolare di E.Q. valutatore, il riesame della valutazione alla luce delle valutazioni effettuate che nei 5 giorni successivi, dovrà comunicare al ricorrente e per conoscenza al Nucleo, la valutazione finale attribuita a seguito dell'attivazione del sopra descritto meccanismo di garanzia.

TITOLO III
DIFFERENZIALI STIPENDIALI

ART. 11
DIFFERENZIALI STIPENDIALI NELL'AMBITO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs.n.165/2001, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte

stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL. Annualmente viene definito in sede di contrattazione integrativa il numero dei differenziali attribuibili per ciascuna area.
A tale scopo si allega al presente CCI la tabella dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna AREA previsti dall'art. 78 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale, Educativo e Scolastico, Ordini e Albi Professionali **(ALLEGATO A)**
3. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
b) che negli ultimi 2 anni non ci siano stati provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
c) le eventuali assenze dei dipendenti non rilevano ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali.
4. Il differenziale stipendiale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

ART. 12
REQUISITI DI ACCESSO AI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

1. **Criterio temporale**: accedono annualmente alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, per i quali sia trascorso un periodo minimo di 36 mesi dalla data di attribuzione dell'ultimo differenziale in godimento o progressione economica (senza distinzioni tra part time e full time).
Ai fini del computo del criterio temporale, si precisa che il trasferimento per mobilità da altro ente non interrompe il rapporto di lavoro che continua presso il nuovo ente, pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa. E' comunque necessario che il dipendente trasferito abbia prestato servizio nel comune di Creazzo per almeno 1 anno.

2. **Criterio meritocratico**: per tutte le aree di inquadramento, l'accesso annuale alla selezione è previsto sulla base della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una annualità. Il punteggio di valutazione individuale medio del triennio deve essere almeno pari al 75% del punteggio massimo ottenibile.

3. Per il personale comandato, distaccato e assunto per mobilità si dovranno acquisire le valutazioni del periodo di riferimento effettuate dall'ente presso il quale la prestazione lavorativa era stata resa; una volta ottenute tali valutazioni i relativi punteggi saranno armonizzati con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere. Analogamente si dovrà procedere ad un'armonizzazione dei punteggi nel caso in cui il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato nel triennio di riferimento.

ART. 13
FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

1. Le graduatorie sono formate per ogni area presente nell'ente sulla base dei budget assegnati, a cura del servizio personale sulla scorta dei seguenti criteri:

	Criterio	Punteggio massimo attribuibile 100/100	Modalità di calcolo
A	Valutazione ottenuta nel triennio precedente	60/100	Viene attribuito il massimo di 60 punti ai dipendenti che hanno conseguito la media di valutazione più elevata negli ultimi 3 anni. Per i restanti dipendenti i punteggi si assegnano in maniera proporzionale.
B	Esperienza maturata ovvero periodo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita	40/100	Il punteggio viene calcolato con il seguente rapporto: periodo di permanenza nell'ente / numero delle posizioni economiche effettuate, ivi compresa la posizione iniziale. Al dipendente con il rapporto più elevato vengono attribuiti 40 punti, mentre per i restanti dipendenti, i punteggi si assegnano in maniera proporzionale.

2. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto.
3. A parità di punteggio finale, il differenziale stipendiale è attribuito al dipendente che ha conseguito da più tempo il precedente differenziale, in subordine a chi possiede la maggiore anzianità di servizio, in ulteriore subordine al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
4. In caso di pensionamento nel corso dell'anno, di un dipendente con differenziale stipendiale riconosciuto dal 1° gennaio dello stesso anno, tale differenziale è riconosciuto, per scorrimento, al dipendente che nella medesima graduatoria era stato il primo degli esclusi.

TITOLO IV
INDENNITA' PER SPECIFICA RESPONSABILITA'

Art. 14
INDENNITA' PER SPECIFICA RESPONSABILITA'

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali appresso definiti, una indennità annua di importo non superiore a € 2.000,00 lordi.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate con atto formale adeguatamente motivato del Responsabile di Area, incaricato di E.Q., in stretta correlazione con la concreta ed effettiva organizzazione del lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi. L'atto di conferimento dell'incarico non può avere una durata massima superiore all'anno solare.

3. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio, e si intende opportunamente rapportata alla percentuale di part time del rapporto di lavoro.

Art. 15
CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELL'INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA' EX ART. 84

1. Le fattispecie alle quali il Responsabile incaricato di E.Q. dovrà fare riferimento per l'assegnazione dell'indennità di cui al comma 1) sono le seguenti:

- Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale: punti massimi 5;
- Responsabilità di conduzione/coordinamento di gruppi di lavoro: punti da 2 a 10;
- Responsabilità di conduzione di attività procedimentale connotata da un proprio grado di autonomia, complessità, che richiede conoscenze specifiche e/o di trasversalità, ivi compreso l'utilizzo di attrezzature speciali: punti da 2 a 10;
- Responsabilità di concorso/supporto nelle decisioni del Responsabile incaricato di posizione organizzativa e/o di elaborazione di pareri: punti 10;
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori esterni, diversi dall'utenza: punti 10;
- Responsabilità derivanti da attività straordinarie e contingenti, anche legate ad assenze significative, non inferiori a tre mesi: punti da 2 a 10.

2. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 2.000,00, è determinato dal competente Responsabile di Settore incaricato di E.Q., a seguito di apposita conferenza tra il Segretario e i medesimi Responsabili di E.Q., applicando i criteri di cui al comma 1 ed è quantificato proporzionalmente al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità tenuto conto che per singolo punto verrà riconosciuta l'indennità minima pari ad € 100,00 e delle seguenti variabili:
a) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale. Il punteggio è fissato in punti massimi 5.
b) Responsabilità di conduzione/coordinamento di gruppi di lavoro – saranno riconosciuti due punti per singola conduzione o coordinamento. Il punteggio massimo non potrà comunque essere superiore a 10.
c) Responsabilità di conduzione di attività procedimentale connotata da un proprio grado di autonomia e complessità, che richiede conoscenze specifiche e/o di trasversalità, ivi compreso l'utilizzo di attrezzature speciali. Saranno riconosciuti due punti per singola conduzione. Il punteggio massimo non potrà comunque essere superiore a 10. Il grado di autonomia e complessità predette saranno accertate dal Responsabile di Settore che procede all'incarico.
d) Responsabilità di concorso/supporto nelle decisioni del Responsabile incaricato di E.Q. e/o di elaborazione di pareri. Il Responsabile di Settore procederà ad una valutazione di opportunità e necessità circa il conferimento dell'incarico.
e) Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori esterni, diversi dall'utenza. Il Responsabile di Settore procederà ad una valutazione di opportunità e necessità circa il conferimento dell'incarico.
f) Responsabilità derivanti da attività straordinarie e contingenti, anche legate ad assenze significative, non inferiori a tre mesi. Il Responsabile di Settore o chi lo sostituisce legalmente procederà ad una valutazione di opportunità e necessità circa il conferimento dell'incarico.
3. Nel caso in cui nell'attribuzione delle specifiche responsabilità sia riconosciuta anche la

responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, l'importo massimo di cui al c. 1 dell'art. 13, è elevato ad € 2.500,00.

Art. 16
FINANZIAMENTO E NUMERO DI POSIZIONI DI SPECIFICA RESPONSABILITA'

1. Gli oneri relativi al finanziamento dell'indennità di specifica responsabilità sono a carico del fondo delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale.
2. Quantificato il fondo da destinare alla remunerazione delle specifiche responsabilità, il numero massimo di posizioni di lavoro di specifica responsabilità individuabili in ciascuna Area è così definito, salvo revisione da concordare in delegazione trattante:
n. 4 posizioni di specifica responsabilità nell'Area Affari Generali, oltre a quelle attribuibili per il ruolo di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale;
n. 2 posizioni di specifica responsabilità nell'Area Finanze e Tributi;
n. 3 posizioni di specifica responsabilità nell'Area Territorio Lavori pubblici e Servizi;
per un totale di n. 9 posizioni nell'ente.

ART. 17
DESTINAZIONE DI EVENTUALI ECONOMIE DELLA QUOTA PER INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA'

1. Eventuali economie della quota destinata all'indennità di specifica responsabilità risultanti al termine delle nomine e della conseguente quantificazione del valore economico delle stesse effettuata da ogni Responsabile, potranno essere destinate dal gruppo di coordinamento composto dai Responsabili di Settore e presieduto dal Segretario Comunale, ad ulteriori nomine di specifiche responsabilità.
2. In assenza e al termine dell'anno solare di riferimento, tutte le somme restanti sono riversate nel fondo generale per il trattamento economico accessorio del personale dipendente del Comune di Creazzo.

ART. 18
TEMPI DI PAGAMENTO E SOSPENSIONE DELL'INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA'

1. La durata di ogni nomina scade di norma al 31.12 di ogni anno ed è rinnovabile. La nomina è strettamente legata alla presenza in servizio. Nel caso di assenza opera la trattenuta di cui al decreto n. 112/2008 convertito in legge N. 133/08, articolo 71 (primo comma), per i primi 10 giorni.
2. L'importo dell'indennità viene ridotto proporzionalmente in caso di assenza continuativa, diversa dalle ferie, di durata pari ad un mese.
3. Nei casi di assenza come sopra previsti, il Responsabile di Area può, comunque, per motivi organizzativi, revocare in corso d'anno la nomina al dipendente assente e procedere, eventualmente, ad una nuova nomina nei limiti del plafond originariamente assegnatogli.
4. L'indennità viene corrisposta con periodicità semestrale.

TITOLO V
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 19
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 ha introdotto l'"indennità condizioni di lavoro", specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori. Tale indennità ha sostituito le precedenti indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori.
2. Il comune di Creazzo corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- Disagiate;
- Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- Implicanti il maneggio di valori.

ART. 20
FATTORI DI DISAGIO

1. Alla luce di quanto previsto dall'art. 26 del presente CCI, si individuano i seguenti fattori di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, implicante situazioni ad alto coinvolgimento per la tipologia di utenza cui la prestazione è rivolta, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intesa in senso continuativo nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente legata al servizio assegnato, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo in alcun modo rilievo i profili o le categorie di appartenenza.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile del Settore di assegnazione, avviene mensilmente per i soli giorni di presenza in servizio sulla base dei dati desunti dalla rilevazione delle presenze/assenze. A tal fine si precisa che l'indennità viene corrisposta per intero purchè il dipendente abbia prestato servizio per almeno la metà dell'orario dovuto nella giornata.

ART. 21
FATTORI DI RISCHIO

1. Alla luce di quanto previsto dall'art. 26 del presente CCI, si individuano i seguenti fattori di rischio:

- Utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi a condizione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute certificate dal Medico competente in materia di sicurezza sul lavoro (operai, ausiliarie);
- Attività che espongono il dipendente a rischi di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- Attività che espongono il dipendente a rischi collegati alla modalità di svolgimento della

prestazione comportanti contatto diretto con l'utenza al di fuori della sede comunale (messo comunale, assistenti sociali).

2. Si conviene che il rischio è una situazione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni lavorative da rendere secondo ruolo/mansioni/ profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo in alcun modo rilievo i profili o le categorie di appartenenza.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile di Settore di assegnazione, avviene mensilmente per i soli giorni di presenza sulla base dei dati desunti dalla rilevazione delle presenze/assenze. A tal fine si precisa che l'indennità viene corrisposta per intero purchè il dipendente abbia prestato servizio per almeno la metà dell'orario dovuto nella giornata.

ART. 22
MANEGGIO VALORI

1. Si individuano i seguenti fattori implicanti maneggio valori:

- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento di mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di agenti contabili, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa (economo e agenti contabili individuati con provvedimento formale).

2. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, di conseguenza, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili, dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze e dall'attestazione del Responsabile competente circa l'effettivo svolgimento dell'attività compensata nelle giornate di presenza.

ART. 23
VALORI DELL'INDENNITA'

1. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00, come segue:
   a) Personale esposto a rischio € 2,50/giorno
   b) Personale esposto a disagio € 2,50/giorno
   c) Personale con funzioni di agente contabile € 1,50/giorno con media mensile di valori di cassa maneggiati fino ad € 3.000,00.

2. Si precisa che i valori minimi e massimi previsti per l'indennità in questione si riferiscono all'ipotesi ordinaria del rapporto di lavoro a tempo pieno. Pertanto, il ri-proporzionamento operato per i dipendenti con rapporto di lavoro part time prescinde dal valore minimo indicato dal CCNL. (Parere ARAN prot. 2315 del 22.03.2019)

ART. 24
INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. L'indennità è corrisposta al personale in servizio di pronta reperibilità secondo quanto disposto dall'art. 24 del CCNL 2016-2018.

2. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 12 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 4 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

3. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 in presenza di:

a) situazioni descritte al precedente comma 2;

b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Pasqua, Capodanno;

c) in occasione di festività infrasettimanali (dal lunedì al venerdì).

ART. 25
INCENTIVI E COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge, di cui all'art. 7, c. 4, lett. g) e 80, c. 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022, costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.
2. Rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini degli artt. 67, c.3, lett. c) e 70-ter del CCNL 21.05.2018 i seguenti compensi:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI - IMU (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446; Art. 1 comma 1091 L. n. 145/2018)

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo l'apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale;

- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

- compensi Istat.

3. Le relative somme sono stanziate secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti di ente. I relativi compensi sono riconosciuti ai dipendenti secondo le modalità di riparto previste dalla normativa di riferimento.

ART. 26
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)

1. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento, minimo stabilito dall'art. 17, comma 4 del CCNL 16.11.2022.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. ed alla qualità della prestazione resa (performance organizzativa ed individuale).
3. 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.

ART. 27
CORRELAZIONE TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE E.Q.

Con riferimento alla correlazione tra i compensi *ex* art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni, le parti convengono:
che la retribuzione di risultato venga decurtata come di seguito indicato **con ridistribuzione del risparmio risultante al personale di Elevata Qualificazione non percettore degli incentivi di cui al presente articolo.**

Incentivi art. 20 lett b) e h) del CCNL 2022, da considerare al netto degli oneri riflessi a carico del lavoratore e in termini di cassa	*Riduzione retribuzione di risultato*
fino al doppio del valore della retribuzione di risultato riconosciuta	Nessuna riduzione
Se superiore al doppio del valore della retribuzione di risultato riconosciuta e fino al triplo	Riduzione del 15 %
Se superiore al triplo del valore della retribuzione di risultato riconosciuta e fino al quadruplo	Riduzione del 30 %
Se superiore al quadruplo del valore della retribuzione di risultato riconosciuta e fino ad € 10.000,00	Riduzione del 45 %
Se incentivo superiore ad € 10.000,00	Riduzione del 60%

ART. 28
CORRELAZIONE TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE E I PREMI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti interessati ai compensi di seguito elencati:
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI - IMU (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446; Art. 1 comma 1091 L. n. 145/2018)

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo l'apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale;

- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali,

e che abbiano percepito a tale titolo incentivi/compensi nel corso dell'anno di riferimento della produttività correlata alla performance organizzativa/individuale, il compenso per la produttività (performance organizzativa/individuale), viene ridotto in proporzione all'ammontare degli incentivi/compensi percepiti, secondo le modalità di seguito indicate:

Incentivi previsti al comma 1 del presente articolo, da considerare al netto degli oneri riflessi a carico del lavoratore e in termini di cassa	*Riduzione premio performance organizzativa e individuale*
fino al doppio del valore **del premio** di performance **organizzativa/individuale riconosciuto al singolo dipendente destinatario e al netto della eventuale maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 9 del presente CCI**	Nessuna riduzione
Da oltre il doppio del valore **del premio** di performance **organizzativa/individuale riconosciuto al singolo dipendente destinatario e al netto della eventuale maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 9 del presente CCI,** e fino al triplo	Riduzione del 15 %
Da oltre il triplo del valore **del premio** di performance **organizzativa/individuale riconosciuto al singolo dipendente destinatario e al**	Riduzione del 30 %

netto della eventuale maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 9 del presente CCI del premio di performance e fino al quadruplo	
Da oltre il quadruplo del valore **del premio di performance organizzativa/individuale riconosciuto al singolo dipendente destinatario e al netto della eventuale maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 9 del presente CCI** e fino ad € 10.000,00	Riduzione del 45 %
Se incentivo superiore ad € 10.000,00 **del valore del premio di performance organizzativa/individuale riconosciuto al singolo dipendente destinatario e al netto della eventuale maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 9 del presente CCI**	Riduzione del 60%

2. I risparmi derivanti dalla presente clausola, in relazione al sistema di distribuzione dell'incentivo (premio performance organizzativa/individuale) sono ridistribuiti, al restante personale, ad esclusione del personale per il quale è stata operata la decurtazione di cui al comma 1 del presente articolo, in proporzione al premio complessivo di ciascuno, percepito a titolo di performance organizzativa/individuale, calcolato al netto della decurtazione.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI VARIE

ART. 29
MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

ART. 30
CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle Elevate qualificazioni.
2. Il contingente di contratto può essere elevato, ai sensi dell'art. 53, c. 8, del CCNL 21.05.2018, fino ad un ulteriore 10%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
- gravi documentate problematiche familiari che comportano la necessità di assistenza da parte del dipendente.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
     a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
     b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
     c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
     d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. Le parti si impegnano eventualmente a valutare altre situazioni di gravità in aumento dei contingenti.

ART. 31
FLESSIBILITA'

1. In applicazione dell'art. 36 del CCNL 16.11.2022, sono stabilite fasce temporali di flessibilità oraria di trenta minuti in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Il dipendente ha la possibilità di avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. La flessibilità oraria è ridotta a quindici minuti per i dipendenti in servizio presso lo Sportello al

cittadino e presso la Biblioteca comunale. Nel rispetto delle esigenze organizzative si riconosce al personale operatore addetto alle pulizie una flessibilità oraria nella misura di quindici minuti.
3. La flessibilità oraria non viene riconosciuta al personale operaio.
4. Eventuali debiti orari prodotti dalla flessibilità devono essere recuperati entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il proprio Responsabile.
5. Al fine di dare applicazione alle norme sulla pari opportunità, i dipendenti, per particolari esigenze personali, sociali o familiari, per le quali occorre fornire la relativa documentazione, possono essere autorizzati, eccezionalmente e per periodi determinati, a fruire di flessibilità più ampie, da valutare caso per caso.

ART. 32
ORARIO MULTIPERIODALE

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

ART. 33
WELFARE INTEGRATIVO

1. La concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti, in attuazione dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022, sarà oggetto di separata disciplina in caso di sua realizzazione.
2. La concessione dei sopra descritti benefici potrà avvenire nel rispetto degli specifici stanziamenti di bilancio.

ART. 34
DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Allegato A: Differenziali stipendiali

Allegato B: Fondo risorse annualità 2023

Allegato C: Schema utilizzo risorse

Letto, confermato e sottoscritto.

La Delegazione di parte datoriale

Le rappresentanze sindacali

CISL FP

RSU CISL ROBERTA CARRARO

RSU UIL

RSU UIL

FP CGIL

Allegato "A" al CCDI

TABELLA A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massino di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€. 1.600	6
ISTRUTTORI	€. 750	5
OPERATORI ESPERTI	€. 650	5
OPERATORI	€. 550	5

ALLEGATO "B"

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	[illegible]
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	[illegible]
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	[illegible]
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	[illegible]
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	[illegible]
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	[illegible]
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	[illegible]
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	[illegible]
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	[illegible]
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	5.151,71
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	[illegible]
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	[illegible]
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 (84,5x54)	[illegible]
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	[illegible]
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 (tabella F CCNL 16..11.2022)	[illegible]
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	23.006,00
TOTALE RISORSE STABILI	187.099,84
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	591,72
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	100,00
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	9.260,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	15.000,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	24.951,72
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ.AUTONOME N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	78.057,85
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	3.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	2.779,70
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	5.615,68
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	2.568,97
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	9.126,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	[illegible]
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	101.148,20
TOTALE RISORSE VARIABILI	126.099,92
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	313.199,76
DI CUI TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	189.045,56
DI CUI TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	124.154,20
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	4.761,73
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	[illegible]
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	[illegible]
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	[illegible]
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	[illegible]
ALTRE DECURTAZIONI....	[illegible]
TOTALE DECURTAZIONI	15.192,85
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	298.006,91
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	1.576,61
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2023	296.430,30

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

	ANNO 2016		ANNO 2023	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	196.201,97		313.199,76	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	[illegible]		[illegible]	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	- 4.761,73		- 4.761,73	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI				
TOTALE LORDO		191.440,24		308.438,03
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	8.733,02		124.154,20	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)				
TOTALE VOCI ESCLUSE		- 8.733,02		- 124.154,20
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO		46.481,13		47.058,93
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)				- 577,80
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)				[illegible]
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE) EVENTUALMENTE RAPPORTATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO CORRENTE		12.227,74		12.430,54
QUOTA RETRIBUZIONE POSIZIONE PER APPLIC. CCNL 2020 ESLUSA DAL LIMITE		[illegible]		207,80
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		[illegible]		[illegible]
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE				[illegible]
FONDO STRAORDINARIO		17.044,36		17.044,36
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		258.455,45		260.032,06
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019 *(solo per enti soggetti)*				
LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO		258.455,45		
DECURTAZIONE DA OPERARE				1.576,61

ALLEGATO "C"

IPOTESI UTLIZZO FONDO 2023

Differenziali stipendiali consolidati	€	**54.983,71**
Differenziali stipendiali attribuibili 2023	€	**13.000,00**
Indennità di comparto (tempo indeterminato e determinato) previsione	€	**20.164,00**
Indennità educatrici asilo nido	€	**340,92**
Indennità condizioni di lavoro	€	**4.088,00**
Indennità specifiche responsabilità	€	**12.500,00**
Indennità ufficiali di stato civile e anagrafe	€	**1.780,00**
Indennità di reperibilità	€	**4.050,00**
compenso per lavoro aggiuntivo prestato di domenica	€	**100,00**
Compenso messo notificatore	€	**100,00**
obiettivi di performance	€	**15.000,00**
specifiche disposizioni di legge	€	**83.837,55**
TOTALE	€	**209.944,18**
totale risorse 2023	€	**296.430,30**
utilizzo risorse	€	**209.944,18**
totale da impegnare	€	**86.486,12**
totale da destinare	€	**86.486,12**