

**COMUNE DI VERTOVA**

Provincia di Bergamo

Via Roma, 12 -24029-

PI 00238520167

Tel. 035.711562- Fax 035.720496

[info@comune.vertova.bg.it](mailto:info@comune.vertova.bg.it)

[protocollo.vertova@pec.it](mailto:protocollo.vertova@pec.it)

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VERTOVA  
SULL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DEL LAVORO – ANNI 2023-2025**

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a series of loops and a final flourish.

*Handwritten signature*

Art. 1	Oggetto e obiettivi
Art. 2	Ambito di applicazione
Art. 3	Durata - Revisione
Art. 4	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo. (Art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL)
Art. 5	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. (Art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL)
Art. 6	Definizione delle procedure per le progressioni economiche. (Art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL)
Art. 7	Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera d) del CCNL)
Art. 8	Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera e) del CCNL)
Art. 9	Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera f) del CCNL)
Art. 10	Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. (Art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL)
Art. 11	Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione del finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL)
Art. 12	Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera i) del CCNL)
Art. 13	Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. (Art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL)
Art. 14	Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. (Art. 7, comma 4, lettera k) del CCNL)
Art. 15	Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese. (Art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL).
Art. 16	Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. (Art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL)
Art. 17	Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL)
Art. 18	Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL (Banca delle ore). (Art. 7, comma 4, lettera o) del CCNL)



Art. 19	<i>Criteria per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. (Art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL)</i>
Art. 20	<i>Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera q) del CCNL)</i>
Art. 21	<i>Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL)</i>
Art. 22	<i>Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL).</i>
Art. 23	<i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi. (Art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL)</i>
Art. 24	<i>Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera u) del CCNL)</i>
Art. 25	<i>Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL)</i>
Art. 26	<i>Valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL. Criteria per la sua erogazione. (Art. 7, comma 4, lettera w) del CCNL)</i>
Art. 27	<i>Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni. (Art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL)</i>
Art. 28	<i>Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera aa) del CCNL)</i>
Art. 29	<i>Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido. (Art. 7, comma 4, lettera ab) del CCNL)</i>
Art. 30	<i>Trattamento economico-giuridico per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale. (Art. 7, comma 4, lettera ac) del CCNL)</i>
Art. 31	<i>Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (personale turnista); (Art. 7, comma 4, lettera ad) del CCNL)</i>
Art. 32	<i>Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera ae) del CCNL)</i>
Art. 33	<i>Criteria per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera af) del CCNL)</i>

### **Art. 1 – Oggetto ed obiettivi**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.11.2022 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali (di seguito CCNL) demanda a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti;

### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

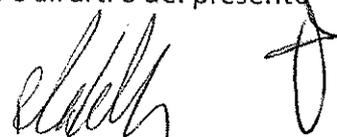
1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Vertova e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, sia con contratto a tempo indeterminato che determinato;
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto precedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono col medesimo disciplinato;
3. Sono fatti salvi gli effetti giuridici ed economici dei CCI sottoscritti nel tempo con riferimento agli istituti non regolati nel presente CCI;

### **Art. 3 - Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2023 al 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica;
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibili destinazioni stabilite dal CCNL;
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale;

### **Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo. (Art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL)**

1. Le risorse disponibili del Fondo risorse decentrate 2023 sono destinate ai seguenti istituti contrattuali:
  - progressioni economiche (differenziali stipendiali) di cui all'art. 14 del CCNL e all'art. 6 del presente CDI, con la finalità di assicurare differenziali stipendiali al 30% dei dipendenti aventi diritto per ciascuna area di riferimento;
  - indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e all'art. 7 del presente CDI, per un importo stimato di € 1.521,00;
  - indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018 e all'art. 8 del presente CDI, per un importo stimato di euro € 369,00;



- indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 C.C.N.L. e all'art. 9 del presente CDI, per un importo complessivo di € 1.650,00;
  - indennità di reperibilità, di cui all'art. 12 del presente CDI, per un importo stimato di € 2.106,00;
  - premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per la parte residua;
2. Per gli anni 2024 e 2025 si procederà con successivi contratti decentrati integrativi a valere sull'anno di riferimento.

**Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. (Art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL).**

1. Le risorse da destinare al riconoscimento della performance organizzativa e individuale sono stabilite annualmente dalla Contrattazione Decentrata Integrativa;
2. Tali risorse sono ripartite tra i settori dell'Ente, costituendo quindi dei budget di settore, sulla base della seguente disciplina:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarico di elevata qualificazione, è suddiviso per area. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Area	Parametro
Operatore	1
Operatore esperto	1,10
Istruttore	1,20
Funzionari / EQ	1,30

- c) I risultati ottenuti per ogni area sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
  - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
  - e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso;
3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione



valutazione della performance (Performance Organizzativa);

b) per il 50% in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;

4. Dopo aver determinato il budget di settore, viene determinata la quota teorica di spettanza di ciascun dipendente, dividendo il budget di settore per il totale dei parametri di cui alla precedente tabella, rideterminati in considerazione della percentuale di part time e del periodo di servizio. Alla quota teorica spettante viene quindi applicata la percentuale di produttività indicata nel vigente sistema di valutazione, determinando la quota di salario accessorio legato alla performance individuale ed organizzativa spettante a ciascun dipendente;

5. Le risorse di cui al precedente comma 3 lett. a), sono erogate in base alla performance organizzativa del settore rideterminata in conseguenza del grado di raggiungimento degli obiettivi del medesimo settore secondo le seguenti percentuali:

A – performance organizzativa di settore compresa tra	B – (quota individuale performance organizzativa)
80% e 100%	100%
60% e 79,99%	80%
40% e 59,99%	55%
20% e 39,99%	30%
0% e 19,99%	0%

Le eventuali economie in conseguenza di un parziale raggiungimento degli obiettivi sono portate in aumento del fondo dell'anno successivo ai sensi dell'68, comma 1, ultimo periodo.

Le risorse di cui al precedente comma 3, lett. b), sono erogate in base alla valutazione effettuata dal Responsabile di settore compilando le relative schede finali di valutazione previste nel sistema di valutazione dell'ente. L'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la performance individuale avviene secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B – (quota individuale performance individuale)
36 e 40	100%
32 e 35,99	80%
28 e 31,99	60%
24 e 27,99	50%
20 e 23,99	40%
0 e 19,99	0%

Le eventuali economie in conseguenza di valutazioni inferiori a 36 sono ridistribuite all'interno del settore sulle basi dei medesimi criteri di merito.

6. Le schede di valutazione di cui al comma precedente vengono compilate in contraddittorio con il dipendente; a seguito della valutazione il dipendente può chiedere un incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.

7. Entro il mese di aprile dell'anno successivo, il budget di settore verrà quindi ripartito tra i dipendenti,

procedendo alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto e in relazione alle fasce di punteggio attribuite; Al personale assunto a tempo determinato sarà corrisposta la produttività, in relazione al servizio prestato nell'anno, qualora il rapporto di lavoro preveda un periodo minimo anche frazionato di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento.

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla frazione oraria del contratto part-time e ai giorni di servizio prestati.

9. I premi individuali sono calcolati considerando, oltre che la valutazione della performance espressa dai titolari di incarico EQ, i giorni di presenza, l'eventuale misura del part-time e i parametri di cui al comma 2 del presente articolo;

10. Il parametro presenza è il rapporto tra giorni lavorativi dovuti e giorni effettivamente lavorati; concorrono a determinare la presenza in servizio i seguenti periodi:

- permessi sindacali ed assemblee sindacali,
- congedo obbligatorio per maternità,
- congedo facoltativo per maternità, nei limiti della quota retribuibile,
- permessi per donazione sangue,
- infortunio per cause di servizio,
- riposi compensativi,
- permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92,
- malattia per terapie salvavita;

11. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la predetta disciplina in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

12. Le risorse decurtate in applicazione del comma precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.



**Art. 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche – differenziali stipendiali. (Art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL)**

1. Le risorse da destinare al riconoscimento delle progressioni economiche sono stabilite annualmente dalla Contrattazione Decentrata Integrativa;
2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 4 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

3. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al successivo comma 4;
4. I differenziali stipendiali sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - a) **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 delle annualità: **punti 40**;
  - b) **esperienza professionale**. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: **punti 5 per ogni anno di esperienza, fino ad un massimo di 30 punti**. I periodi inferiori ai dodici mesi sono calcolati in dodicesimi corrispondenti ai mesi. A questo scopo si considera come mese intero il periodo superiore a quindici giorni, i periodi di quindici giorni o inferiori non vengono valutati.
  - c) **capacità culturali e professionali**, con particolare riferimento alle soft skills (competenze personali o competenze trasversali), valutate dal responsabile di settore/Segretario comunale mediante apposita scheda prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente nel tempo, fino ad un massimo di **30 punti**.
5. In caso di parità dei punteggi, determinati ai sensi del comma precedente, prevale il dipendente che ha conseguito la media più alta delle ultime tre valutazioni individuali annuali. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente che ha conseguito il punteggio più alto nella valutazione dell'esperienza professionale;
6. L'accesso alla graduatoria finale presuppone il raggiungimento di un punteggio minimo di **70 punti**.

**Art. 7 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera d) del CCNL)**

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi per la salute oppure implicanti il maneggio di valori;
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività;
3. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Espletamento di attività esposta a rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

Espletamento di attività disagiata:

Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

4. La misura del rischio viene effettuata dal RSPP di concerto con il RLS. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

5. La misura del disagio viene determinata del competente Responsabile di Settore tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale di dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi;

6. La misura dell'indennità correlata ai fattori rischio e disagio viene quantificata come segue:

- a. somma pesi "0": 0 Euro;
- b. somma pesi "4": 1,5 Euro;
- c. somma pesi "6": 2,00 Euro;
- d. somma pesi "8": 2,50 Euro;
- e. somma pesi "10": 3,00 Euro;
- f. somma pesi "12": 3,50 Euro



7. L'indennità per il maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 500,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati;

8. L'indennità per il maneggio valori è riconosciuta ai dipendenti che siano assegnati ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate e che vengano nominati Agenti Contabili. Per attività di maneggio può intendersi quella preordinata ad incassare entrate ed effettuare pagamenti di spese, ovvero un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori

monetari.

9. L'indennità per il maneggio viene così graduata: per valori di cassa mensili inferiori ad Euro 2.500,00, indennità giornaliera di Euro 1,00; per importi compresi tra Euro 2.501,00 e 5.000,00, indennità giornaliera di Euro 1,25; per importi superiori ad Euro 5.001,00, indennità giornaliera di Euro 1,50;

10. L'indennità di cui al presente articolo è calcolata e liquidata annualmente, contestualmente ai premi per la performance organizzativa ed individuale, e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito alle attività con le caratteristiche in precedenza specificate.

11. Le diverse fattispecie di condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori) possono dar luogo ad un cumulo di indennità che, comunque, non può complessivamente superare la somma giornaliera di Euro 3,50.

**Art. 8 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera e) del CCNL)**

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è stabilito in € 1,50;

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018;

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità<sup>1</sup>;

4. La liquidazione dell'indennità è effettuata a consuntivo.

**Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera f) del CCNL)**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal responsabile del Settore, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in relazione alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

- a) Dipendenti nominati economo comunale: € 150,00;
- b) Dipendenti cui sono state attribuite con atto formale deleghe di ufficiale di stato civile e anagrafe: € 300,00;
- c) Operatori Esperti e Istruttori con svolgimento di procedimenti complessi con responsabilità di

<sup>1</sup> Si prende in considerazione il mese. Se su 26 giornate lavorative effettive (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) si svolgono almeno 14 giornate con una prestazione parziale o totale in servizio esterno per quel mese l'agente viene considerato come adibito in via continuativa ai servizi esterni e per le giornate di servizio all'esterno spetta l'indennità prevista.

gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori interni/esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto ancorché senza poteri decisionali: € 600,00;

d) Istruttori e Funzionari con svolgimento di procedimenti complessi plurimi e diversificati riconducibili, nel loro complesso, ad almeno tre servizi di natura diverse, caratterizzati ciascuno da differenti modalità organizzative e con distinti referenti politici (Sindaco e assessori) pur se riconducibili alla stessa area organizzativa; tutti i procedimenti dovranno essere caratterizzati da ampia autonomia operativa e di incidenza nella attività di supporto alle decisioni del responsabile e degli organi politici, da relazioni continuative con interlocutori, enti, istituzioni, organi amministrativi e istituzionali esterni e da spiccata capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne: € 900,00;

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato;

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro;

4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio;

5. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs.151/2001;

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 5 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



**Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. (Art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL)**

1. Per ogni altro trattamento accessorio previsto da specifiche leggi si rimanda agli accordi integrativi sottoscritti nel tempo come eventualmente recepiti nella regolamentazione dell'ente, a cui si rimanda per intero.

**Art. 11 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione del finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL)**

L'Amministrazione Comunale si impegna a realizzare le misure di welfare aziendale da concordarsi con le parti sindacali nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo;

**Art. 12 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera i) del CCNL)**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
2. L'indennità di cui al presente articolo è quantificata in € 11,50 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
3. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 giorni in un mese.
4. L'indennità è erogata sulla scorta dell'effettiva applicazione dell'istituto.

**Art. 13 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. (Art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL)**

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse. Ai compensi aggiuntivi si applicano le misure limitative stabilite dalle norme di legge.

**Art. 14 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. (Art. 7, comma 4, lettera k) del CCNL)**

Si applica la disciplina giuridica prevista dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018 e l'art. 12 del presente CDI

**Art. 15 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese. (Art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL).**

Nel Comune di Vertova non sono presenti dipendenti che lavorano su turni notturni

**Art. 16 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. (Art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL)**

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normativa in materia di sicurezza e



salute nei luoghi di lavoro adottando ogni necessaria misura per assicurare lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori;

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, l'Amministrazione si impegna ad adottare idonee metodologie per la soluzione di specifici problemi quali, a titolo esemplificativo, la 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 indennità per attività svolta in particolari condizioni di lavoro nonché per coloro che utilizzano videoterminali;

3. L'Amministrazione si impegna a consultare e informare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione del personale in materia di sicurezza e salute, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dai commi che precedono;

5. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), riguarda 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 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi;

**Art. 17 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL)**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8 del CCNL del 21/05/2018, si concorda che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il numero dei rapporti a tempo parziale può superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria;

2. La concessione della trasformazione del rapporto di lavoro in presenza delle situazioni di cui al comma precedente è comunque subordinata ad esigenze organizzative e di funzionalità dell'Ente.

**Art. 18 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL (Banca delle ore). (Art. 7, comma 4, lettera o) del CCNL**

1. In applicazione dell'art. 33 del CCNL del 16.11.2022, nella banca ore confluiscano, su richiesta del dipendente, un numero massimo di 50 ore di lavoro straordinario;

2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari;

3. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero debbono essere obbligatoriamente usufruite, previa autorizzazione del Responsabile del Settore di appartenenza, entro l'anno successivo a quello di



maturazione. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il trimestre successivo alla prestazione lavorativa;

4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento, può essere recuperato secondo le modalità indicate dalle vigenti disposizioni regolamentari e/o organizzative;

**Art. 19 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. (Art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL)**

Si rinvia alla disciplina contenuta nel Regolamento di cui alla determinazione del Segretario comunale n. 460 del 30/10/2015 e le successive modifiche di cui ai prot. 5655/2023 e 7301/2023;

**Art. 20 – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera q) del CCNL)**

Si applica quanto previsto dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 16.11.2022 in ordine ai periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario di lavoro nell'anno che rimangono fissati in 13 settimane.

**Art. 21 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL)**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

**Art. 22 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999;

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione;

3. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate

possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

4. Le parti prendono atto che il fondo annuale destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1 e 4, del CCNL 1.4.1999 e pari ad € 5.473,00.

5. Nel fondo di cui al comma precedente non rientrano:

a. le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali;

b. le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti od organismi pubblici autorizzati per legge o altro provvedimento amministrativo, per indagini periodiche ed attività di settore, rese la di fuori dell'orario ordinario di lavoro (ISTAT);

c. le prestazioni svolte in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018;

**Art. 23 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi. (Art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati.

2. Ai fini di cui al precedente comma l'amministrazione si impegna ad accompagnare i processi di innovazione tecnologica con adeguati interventi formativi rivolti a tutto il personale interessato.

**Art. 24 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera u) del CCNL)**

Non sussiste l'esigenza di operare riduzioni al fondo di cui all'art. 79 del CCNL per incrementare le risorse di cui all'art. 17, comma 6, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, ad oggi quantificate su base annua in € 47.044,12 al fine di rispettare i limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

**Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL)**

La retribuzione di risultato è erogata in base al sistema di valutazione dell'ente. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'ente;

**Art. 26 - Valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL. Criteri per la sua erogazione. (Art. 7, comma 4, lettera w) del CCNL)**

Nel Comune di Vertova non sono presenti Funzionari appartenenti al Settore IV "Vigilanza"

**Art. 27 - Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni. (Art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL)**

Nel Comune di Vertova non è presente personale che svolge la sua mansione lavorativa su turni notturni

**Art. 28 - Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera aa) del CCNL)**

L'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, al momento, non richiede di individuare particolari figure professionali che debbano fruire di una pausa per la consumazione dei pasti da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

**Art. 29 - Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido. (Art. 7, comma 4, lettera ab) del CCNL)**

Al momento non sono previsti incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale dell'asilo nido del Comune di Vertova.

**Art. 30 - Trattamento economico-giuridico per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale. (Art. 7, comma 4, lettera ac) del CCNL)**

Nel Comune di Vertova non sono presenti lavoratori che svolgono la loro mansione lavorativa su turni.

**Art. 31 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (personale turnista); (Art. 7, comma 4, lettera ad) del CCNL)**

Nel Comune di Vertova non sono presenti lavoratori che svolgono la loro mansione lavorativa su turni.

**Art. 32 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. M. C. C.', is written vertically on the right side of the page, overlapping the text of Article 30 and Article 31.

(Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera ae) del CCNL)

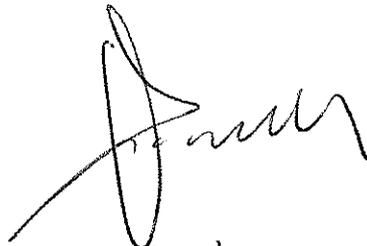
1. Nell'ambito del budget volto a compensare la performance sono individuate le risorse finalizzate all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022.

2. La misura di detta maggiorazione è definita nel 30% del valore medio pro-capite dei potenziali premi per la performance individuale ed è destinata al 3% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti dell'ente a tempo interminato, al 31 dicembre dell'anno di valutazione, che non siano titolari di posizione organizzativa

3. I dipendenti beneficiari della maggiorazione sono coloro che ottengono, in sede di valutazione della performance individuale, i maggiori differenziali di valutazione rispetto alla media del settore. In caso di parità occorre riferirsi al predetto differenziale relativo all'anno precedente. In caso di ulteriore parità si provvede alla rideterminazione in aumento dei dipendenti beneficiari ai sensi del comma 2.

**Art. 33 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera af) del CCNL)**

Nel Piano per la formazione previsto dal Piao 2023 – 2025 non è stato previsto alcun incentivo economico per il personale utilizzato in attività di docenza.

  
  
15/12/2023