

considerato che l'amministrazione prende atto della richiesta e si impegna a valutarne la sostenibilità finanziaria, riservandosi di riaprire il confronto negoziale a decorrere dal mese di settembre 2025 per la definizione dei criteri di utilizzo delle eventuali risorse aggiuntive;

al termine dell'incontro le parti sottoscrivono in via definitiva il contratto collettivo integrativo per il triennio 2025 – 2027, il cui testo si allega al presente verbale costituendone parte integrante e sostanziale.

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente Giulia Verdura	Per la delegazione sindacale: OO.SS. CISL – FP Salvatore Bullara OO.SS. CGIL – FP Marco Maggio OO.SS. C.S.A. Regioni e Autonomie Locali Fabrizio Alpa R.S.U. Aziendale Mauro Zunino
---	--

INDICE

TITOLO I.....	4
DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1.....	4
Ambito di applicazione, durata, decorrenza.....	4
Art. 2.....	4
Interpretazione autentica.....	4
TITOLO II.....	5
RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
Art. 3.....	5
Quantificazione delle risorse.....	5
Art. 4.....	5
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	5
Art. 5.....	5
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance.....	5
Art. 6.....	6
Differenziazione del premio individuale.....	6
Art. 7.....	6
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree	6
Art. 8.....	9
Indennità condizioni di lavoro.....	9
Art. 9.....	11
Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 10	11
Compensi ex L. 447/1999.....	11
Art. 11	12
Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ	12
Art. 12	12
Criteri per l'attribuzione degli incentivi delle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del codice dei contratti (d.lgs. 36/2023).....	12
TITOLO III.....	15
CONDIZIONI DI LAVORO	15
Art. 12	15
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	15
Art. 13	15
Flessibilità dell'orario di lavoro	15
Art. 14	15
Banca delle ore.....	15
Art. 15	16
Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro.....	16

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie attualmente disciplinate dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dalla data della stipula salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo nuovamente disciplinati.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso la richiesta di convocazione delle parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 compete all'amministrazione.
2. Spetta al responsabile del personale la costituzione del fondo.

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La costituzione del fondo dovrà essere inviata alle parti sindacali e, in caso di dubbi l'amministrazione renderà le relative spiegazioni in sede di contrattazione decentrata.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare gli istituti economici individuati all'art.80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 la cui utilizzazione non è soggetta a contrattazione trattandosi di risorse previste da accordi precedenti (progressioni economiche) o disposti direttamente dal contratto (indennità di comparto, indennità professionale del personale educativo degli asili nido e indennità ex VIII Q.F.).
3. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno confluiscono nel fondo dell'anno successivo per essere destinate alla parte variabile.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili, al di fuori di quelle non soggette a contrattazione, per essere destinate agli istituti di cui al comma 2, art. 80 del CCNL 16/11/2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili disponibili.
5. I trattamenti accessori erogati debbono, in ogni caso, corrispondere alle prestazioni effettivamente rese dai dipendenti, evitando di corrispondere due trattamenti accessori o compensi per le medesime prestazioni, dovendo ogni compenso accessorio trovare la sua autonoma fattispecie.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel regolamento per la misurazione e valutazione della Performance.
2. La contrattazione decentrata destina le risorse variabili in maniera prevalente alla performance individuale ed organizzativa, alle indennità di condizioni lavoro, alle indennità di turno e reperibilità, alle indennità di specifiche responsabilità, di funzione e di servizio esterno, al netto delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge.
3. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - a) Valutazione tra il **85% e il 100%**: distribuzione dell'intero ammontare della quota di competenza;
 - b) Valutazione tra **71% e 84%**: distribuzione dell'ammontare di cui alla precedente lettera a) ridotto del 20%;
 - c) Valutazione tra **60% e 70%**: distribuzione dell'ammontare di cui alla precedente lettera a) ridotto del 40%;

d) Valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di produttività.

4. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore a rimprovero verbale.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) prevista dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 10% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso.

2. Ai fini del corretto calcolo della maggiorazione del premio individuali le parti danno atto che in caso di parità di punteggi si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri in ordine di priorità:

- 1) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- 2) superiore valutazione media conseguita nei tre anni antecedenti;
- 3) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree

1. La progressione all'interno dell'area, o "differenziale stipendiale", si applica ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. È attribuita a una quota limitata di dipendenti ogni anno, in base alla metodologia descritta di seguito e considerando i dipendenti in servizio al 1° gennaio che soddisfano i requisiti specificati nell'Articolo 14, comma 2, lettera a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 e di cui al presente articolo.

2. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

3. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

TABELLA A CCNL 16/11/2022				
AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6		
Istruttori	€ 750,00	5	1	€ 750,00
Operatori esperti	€ 650,00	5		
Operatori	€ 550,00	5	1	€ 550,00
Totale			2	€ 1.300,00

4. Il differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati ai punti seguenti. Le graduatorie hanno durata limitata all'anno di riferimento e non possono essere oggetto di scorrimento.

5. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà dato dalla somma dei seguenti parametri:

Tabella criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle Aree				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	60	20	20	100
Funzionari E.Q.	60	20	20	100

6. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

7. Le **competenze professionali acquisite** sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 20
Laurea triennale	4
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	6
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	2 per ogni titolo entro il limite massimo di 6 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,4 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 6 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	

Titolo	Punti max 20
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	6
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	2 per ogni titolo entro il limite massimo di 6 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,4 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 6 punti

8. Alle **valutazioni ottenute nel triennio** preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:

- valutazione pari o maggiore di 96: 20 punti
- valutazione pari o maggiore di 95 e minore di 96: 19 punti
- valutazione pari o maggiore di 93 e minore di 95: 18 punti
- valutazione pari o maggiore di 91 e minore di 93: 17 punti
- valutazione pari o maggiore di 83 e minore di 91: 16 punti
- valutazione minore di 83 e maggiore di 50: 13 punti

I punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati.

9. L'**esperienza professionale** è valutata sulla base delle competenze effettivamente acquisite dal dipendente nel periodo di permanenza nell'area. Per l'area degli operatori e degli operatori esperti l'esperienza è determinata in relazione ai punti assegnati alla propensione al cambiamento e all'innovazione, sulla base della valutazione ottenuta nel biennio precedente, rilevabile dalla scheda di "valutazione della performance", oltre che dall'esperienza professionale acquisita mediante incarichi di particolari responsabilità in relazione al disposto dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (es. Elettorale, Anagrafe, Stato civile, URP, protezione civile oppure incarichi di coordinatore di personale). Per le restanti aree l'esperienza professionale è valutata in relazione a criteri oggettivamente definiti sulla base dell'esperienza acquisita per sostituzioni temporanee del Funzionario Responsabile di E.Q., mobilità tra i Settori e Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021. La valutazione dell'esperienza professionale posta in relazione all'area di appartenenza sarà effettuata con i criteri di seguito indicati:

OPERATORI

- A)
- esperienza pari o superiore a 30 anni: 20 punti
 - esperienza pari o superiore a 20 anni e inferiore a 30 anni: 10 punti
 - esperienza pari o superiore a 10 anni e inferiore a 20 anni: 5 punti
- B) il valore attribuito alla propensione al cambiamento e all'innovazione sulla scheda di valutazione della performance nel biennio precedente, calcolato nel modo seguente:
- valutazione uguale a punti 15 = assegnazione punti 20;
 - valutazione superiore a 10 e fino a punti 14,99 = assegnazione punti 10;
 - valutazione superiore a punti 5 e fino a punti 9,99 = assegnazione punti 5;

OPERATORI ESPERTI

- A)
- esperienza pari o superiore a 30 anni: 10 punti
 - esperienza pari o superiore a 20 anni e inferiore a 30 anni: 5 punti
 - esperienza pari o superiore a 10 anni e inferiore a 20 anni: 3 punti
- B) il valore attribuito alla propensione al cambiamento e all'innovazione sulla scheda di valutazione della performance nel biennio precedente, calcolato nel modo seguente:
- valutazione uguale a punti 15 = assegnazione punti 15
 - valutazione superiore a 10 e fino a punti 14,99 = assegnazione punti 10
 - valutazione superiore a punti 5 e fino a punti 9,99 = assegnazione punti 5
- C) Incarichi di particolari Responsabilità (es. Elettorale, Anagrafe, Stato civile URP, protezione civile), oppure coordinatore di personale per l'area manutenzioni - punti 3 per ogni incarico, per ogni anno, fino ad un massimo di punti 15.

ISTRUTTORI E FUNZIONARI EQ

- A) Incarichi di specifiche Responsabilità (es. Elettorale, Anagrafe, Stato civile URP, protezione civile) punti 2 per ogni anno/Sostituzioni temporanee del funzionario Responsabile del Settore punti 2 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni, **fino ad un massimo di punti 10.**
- B) Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021 punti 2 per ogni anno o frazione, fino ad un massimo di punti 10.

10. In caso di parità di punteggio si adotteranno i seguenti criteri di preferenza:

- 1) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- 2) in caso di ulteriore parità: minor numero di progressioni economiche nell'area conseguite nell'area contrattuale di appartenenza;
- 3) in caso di ulteriore parità: maggiore età anagrafica.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili professionali.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.
3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Responsabile.
4. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionate nei rapporti di lavoro part-time.
5. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti casistiche, cumulabili tra di loro entro i limiti massimi di € 15,00 giornalieri:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 4,00
B	personale esposto a disagio		€ 2,00 (nel periodo aprile-ottobre) € 4,00 (nel periodo novembre-marzo)
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1.500,00	€ 1,50
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.500,00	€ 2,00

6. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.

7. Le indennità condizioni di lavoro, per il triennio 2025/2027, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio	0	€ 4,00	310	€ 0,00
B	Indennità di disagio	3	€ 2,00 (nel periodo aprile-ottobre) € 4,00 (nel periodo novembre-marzo)	280	€ 2.370,00
C1	Agente contabile	1	€ 1,00	150	€ 150,00
C2	Agente contabile	1	€ 1,50	160	€ 240,00
C3	Agente contabile	0	€ 2,00	310	€ 0,00
Totale					€ 2.760,00

Art. 9
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità in parola è finalizzata a compensare l'esercizio di ruoli che comportano 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.
2. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento dei Responsabili, hanno cadenza annuale e si intendono prorogati fino alla revoca espressa o al venir meno dell'esercizio della responsabilità prevista. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
3. La graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità è effettuata per l'anno 2025 secondo i seguenti criteri e pesi, per un totale massimo raggiungibile pari al 100%:

Critério	Peso
Complessità gestionale e relazionale: numero di personale gestito e tipo di relazioni interne/esterne intrattenute.	Massimo 25%
Complessità degli incarichi: responsabilità per le quali occorre gestire procedimenti complessi, anche in base al loro rilievo esterno o interno.	Massimo 25%
Livello di autonomia: in relazione al livello di autonomia operativa e di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente.	Massimo 25%
Rilevanza strategica: in relazione ai programmi e progetti dell'Ente, come individuati nei documenti di programmazione.	Massimo 25%

4. Gli importi delle indennità di responsabilità saranno commisurati alla graduazione ottenuta sulla base dei criteri sopra individuati. Una graduazione pari al 100% corrisponderà ai massimali di € 4.000,00 per i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ e di € 3.000,00 per i restanti dipendenti.
5. L'importo attribuito ai sensi dei precedenti commi è riproporzionato per la durata dell'incarico qualora lo stesso sia stato affidato per un periodo di tempo inferiore all'anno, nonché alla percentuale di prestazione lavorativa in caso di lavoro a tempo parziale.
6. L'incarico può avere durata massimo pari alla vigenza del contratto integrativo triennale e l'indennità attribuita viene erogata mensilmente.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili se si riferiscono allo svolgimento della medesima mansione ed attività.
8. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione: determinazione del budget; ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o 4.000,00 a seconda dell'area professionale in cui è inquadrato il dipendente; in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 10
Compensi ex L. 447/1999

1. All'interno delle convenzioni stipulate dall'Amministrazione in conformità all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 con enti pubblici o privati, mirate a fornire, in cambio di un compenso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli usufruiti di norma, le risorse destinate dall'Amministrazione per incrementare il fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 saranno utilizzate per incentivare il personale direttamente coinvolto nelle attività, nei limiti stabiliti dalle leggi nazionali e dagli accordi contrattuali.

2. Le somme disponibili saranno calcolate per le singole convenzioni e certificate dal Responsabile del servizio finanziario.
3. La distribuzione tra i dipendenti coinvolti si baserà sulla valutazione effettuata dal Responsabile di riferimento, considerando il contributo quantitativo e qualitativo di ciascun dipendente.

Art. 11

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola prevalentemente all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
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.
4. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, (quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo) seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = 25% del Peso posizione;
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim.
5. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 12

Criteri per l'attribuzione degli incentivi delle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del codice dei contratti (d.lgs. 36/2023)

1. Nell'ambito di ciascuna procedura di affidamento il Responsabile competente, assicurando il principio di rotazione ed un'equa ripartizione degli incarichi, individua con proprio provvedimento il gruppo di lavoro destinatario degli incentivi, identificando il ruolo di ciascuno, ivi compresi i collaboratori. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate tenendo conto delle esigenze emergenti e dando atto dei soggetti cui imputare le attività già svolte, nonché quelle ancora da svolgere.
2. L'individuazione del gruppo di lavoro avverrà tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a. necessità di integrazione tra diverse competenze professionali, anche in relazione alla tipologia dell'opera o lavoro da realizzare;
 - b. esperienze professionali eventualmente acquisite;
 - c. esecuzione di attività analoghe con risultati positivi;

d. consequenzialità e complementarità con altri incarichi, eventualmente già ricevuti, aventi lo stesso oggetto.

3. Non sono incentivabili:

- a. i contratti esclusi dall'applicazione del Codice ai sensi dell'art. 56 dello stesso;
- b. i lavori, gli acquisti di beni e servizi il cui costo è inferiore a un importo di € 40.000,00.

4. La ripartizione degli incentivi tra i componenti del gruppo di lavoro di cui al comma 1 avviene frazionando il budget complessivo in quote individuate in relazione alle singole attività oggetto di incentivazione, come da tabella seguente.

ATTIVITÀ LAVORI	PERCENTUALE
Programmazione della spesa per investimenti	2%
Responsabile Unico del Progetto	20%
Collaborazione all'attività del RUP	15%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	2%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	3%
Redazione del progetto esecutivo	7%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	6%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	15%
Ufficio di direzione dei lavori	5%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5%
Collaudo tecnico-amministrativo (Regolare esecuzione)	5%
Collaudo statico	5%
TOTALE	100%
SERVIZI E FORNITURE <i>(solo in caso di nomina del Direttore dell'Esecuzione)</i>	
Programmazione della spesa per investimenti	2%
Responsabile Unico del Progetto	20%
Collaborazione all'attività del RUP	15%
Redazione del progetto	8%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2%
Predisposizione dei documenti di gara	10%
Direzione dell'esecuzione	30%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	3%
Collaudo tecnico-amministrativo (Regolare esecuzione/Verifica di conformità)	10%
TOTALE	100%

5. Ai fini della liquidazione le prestazioni sono da considerarsi rese:

- a) per la direzione lavori, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori;
- b) per il collaudo tecnico-amministrativo, con l'emissione del certificato di collaudo finale, ovvero del certificato di regolare esecuzione o del certificato di conformità, nei casi previsti dalla normativa;
- c) per la programmazione della spesa per investimenti, con l'emanazione del relativo provvedimento;
- d) per la verifica dei progetti, con l'invio al RUP della relazione finale di verifica;
- e) per le procedure di bando, con la pubblicazione del provvedimento di efficacia dell'aggiudicazione;
- f) per l'esecuzione dei contratti in caso di forniture e servizi, con l'espletamento delle verifiche periodiche;
- g) per il collaudo statico, con il deposito del certificato;
- h) per il RUP, all'approvazione del collaudo o della regolare esecuzione.

6. La distribuzione degli incentivi, così come frazionati sulla base della tabella sopraindicata, tra i singoli soggetti destinatari è effettuata dal Responsabile competente, tenendo conto:

- del rispetto delle tempistiche per la specifica attività;
- della correttezza e completezza dell'attività svolta;

- della professionalità dimostrata nello svolgimento dell'attività;
- del rispetto di obblighi di legge o regolamentari e di diligenza, in assenza del quale gli incentivi non sono oggetto di liquidazione.

7. Nel caso in cui lo stesso soggetto sia incaricato di svolgere più attività considerate separatamente ai fini dell'incentivo, le relative percentuali vengono sommate.

8. Nel caso in cui un'attività sia condotta da più figure, il Responsabile competente è tenuto a pesare l'apporto di ciascun soggetto coinvolto nella stessa attività e ad indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.

9. Ai fini della distribuzione degli incentivi, il Responsabile competente compila una scheda individuale per ciascun soggetto destinatario dell'incentivo, nella quale sono indicati gli elementi di cui al comma 5 del presente articolo e la misura dell'incentivo da liquidare.

10. Gli oneri vengono finanziati mediante la loro previsione all'interno del quadro economico del singolo lavoro, fornitura o servizio.

11. Il compenso spettante è ridotto mediante l'applicazione di una penale per ogni settimana di ritardo rispetto ai tempi previsti per l'espletamento delle attività imputabili ai soggetti incaricati, pari alla percentuale netta del 5% dell'importo spettante, fino ad un massimo del 50% del suddetto importo.

12. Qualora la realizzazione dell'opera o lavoro, la prestazione del servizio, o la fornitura si arresti per ragioni non dipendenti dal personale incaricato, purché in un momento successivo all'avvio della procedura di affidamento, il compenso incentivante è corrisposto proporzionalmente solo per le attività espletate e certificate dal RUP.

13. Non hanno diritto a percepire il compenso incentivante i soggetti incaricati che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge o che, nello svolgimento dei compiti assegnati si rendano responsabili di gravi negligenze, gravi errori od omissioni, che arrechino pregiudizio per l'Amministrazione ovvero determinino l'incremento dei costi contrattuali.

14. La percentuale massima degli incentivi spettanti al personale impegnato nelle attività tecniche è graduata come segue:

IMPORTO	PERCENTUALE
LAVORI	
Da € 40.000,00 a € 5.000.000,00	2 %
Da € 5.000.000,01 a € 20.000.000,00	1,5 %
Da € 20.000.000,01	1,0 %
SERVIZI (solo in caso di nomina del Direttore dell'Esecuzione)	
Da € 40.000,00 a € 1.000.000,00	2 %
Da € 1.000.000,01 a € 5.000.000,00	1,5 %
Da € 5.000.000,01	1,0 %
FORNITURE (solo in caso di nomina del Direttore dell'Esecuzione)	
Da € 40.000,00 a € 1.000.000,00	2 %
Da € 1.000.000,01 a € 5.000.000,00	1,5 %
Da € 5.000.000,01	1,0 %

15. In caso di modifiche, nonché di varianti, dei contratti di appalto in corso di validità, nelle ipotesi previste dall'articolo 120 del codice, autorizzate dal RUP, che comportino un incremento dell'importo a base di gara, il totale incentivabile è riferito al nuovo importo lordo del contratto di appalto. L'incremento del totale incentivabile a seguito di variante deve corrispondere ad un incremento dell'importo a base di gara sul quale è stata inizialmente calcolata la percentuale, ai fini del rispetto del limite massimo del due per cento di cui all'articolo 45 del codice. L'importo correlato è determinato nel provvedimento autorizzatorio del RUP di cui all'art. 120, comma 13, del Codice.

TITOLO III CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 13

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;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione 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 DVR 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. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nel quadro dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022 il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero ad esclusione del personale impegnato nei servizi da svolgersi in tempi ben definiti.

2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, entro le ore 8:30, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. Nei casi di mancato recupero del debito orario si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

3. Analogamente il credito orario accumulato nel mese attraverso la flessibilità oraria deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022.

Art. 15

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 18 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione

Art. 16

Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro

1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 16/11/2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).
2. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art.7 comma 4, lettere q) e r) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2025 – 2027
PARTE ECONOMICA**

Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2025 sono così quantificate:

**Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025
COMUNE DI CASSINE**

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	30.648,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	388,18
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	5.256,40
		36.292,58
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	915,20
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	1.399,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2025	929,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021 - anno 2025	2.413,71
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	-
		5.657,41
TOTALE RISORSE STABILI		41.949,99
<i>Di cui soggette a limiti</i>		36.292,58

INCREMENTI VARIABILI

Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017

Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	2.751,00
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	

Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017

Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	442,57
Art. 80 comma 1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 quota del fondo proporzionale	452,04
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	3.645,61
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	2.751,00
	TOTALE FONDO 2025	45.595,60
	Di cui assoggettati a limite 2016	39.043,58
	<i>Riduzione per superamento limite 2016</i>	-
	FONDO 2025 DA APPROVARE	45.595,60

Per l'anno 2025 il suddetto fondo ammontante a euro **45.303,36**, verrà utilizzato come segue:

DESCRIZIONE	Valore	Natura delle risorse utilizzate
Fondo risorse decentrate		
	45.595,60	
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)		
Progressioni orizzontali storiche	30.431,00	Stabili
Differenziali stipendiali assegnati	2.150,00	Stabili
Indennità di comparto	5.885,16	Stabili
Indennità professionali (es.: educatrici)	-	
Altri istituti	-	
<i>TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI</i>		
	38.466,16	
<i>RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRAZIONE</i>		
	7.129,44	
RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)		
Differenziali stipendiali	1.300,00	Stabili
Produttività collettiva		
Performance individuale	3.069,44	Variabili
Performance collettiva	-	
Indennità specifiche responsabilità (ISR)	-	
Indennità funzione PM	-	
Indennità di turno	-	
Indennità condizioni lavoro (giornate lavorative stimate 310)	2.760,00	Stabili + Variabili
Indennità servizio esterno PM	-	
Indennità di reperibilità	-	
Maggiorazioni lavoro festivo	-	
Maggiorazione lavoro festivo infrasettimanale	-	
Welfare integrativo	-	

Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, IMU-TARI, ecc.)		
Altri istituti variabili	-	
<i>TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI</i>	7.129,44	
<u>TOTALE UTILIZZO FONDO</u>	45.595,60	