



COMUNE DI MALCESINE

PROVINCIA DI VERONA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Malcesine – Provincia di Verona per il triennio 2023-2025

Il giorno venti dicembre duemilaventitre, alle ore 9,30, presso la sede comunale di Malcesine, si riunisce la delegazione trattante per la sottoscrizione della proposta di contratto integrativo con i criteri che l'art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022, demanda alla contrattazione integrativa.

Ai sensi degli artt. 40, comma 3 sexies, e 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022, l'approvazione della presente ipotesi di accordo è subordinata all'acquisizione del parere favorevole del revisore unico dei conti e all'autorizzazione della Giunta comunale.

Sono presenti:

Per la delegazione di parte pubblica: (presenti il segretario comunale Dott.ssa Incerti Claudia, il responsabile del personale Rag. Chincarini Ezio Pietro e dell'edilizia pubblica Inc. Misdaris Francesco)

- Il segretario comunale, Dott.ssa Incerti Claudia _____

per le OO.SS.:

- FP CGIL Sig. Tirapelle Angelo _____

- FP CISL Sig. Murelli Ivan _____

- UIL FPL delegata Sig.a Barzoi Chiara _____

- CSA Sig. Mancuso Giacomo _____

Per le rappresentanze sindacali unitarie:

- Sig. Battistoni Andrea _____

- Sig.a Brighenti Alessandra _____

- Sig. Chincarini Omar _____

- Sig.a. Romano Maria Letizia _____

Allegato A - Schema riepilogativo costituzione e riparto fondo risorse decentrate anno 2023 (art. 8, comma 1, CCNL 16.11.2022)

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE (art. 79 CCNL 16.11.2022)			
		anno 2023	
n. 1	importo unico consolidato art. 67 comma 1 CCNL 215.2018	189.806,41	
n. 2	RIA cessati anno 2017-2018-2019-2020: art. 67 comma 2 lettera c, CCNL 215.2018	10.617,19	
n. 3	decurtazioni: art. 15 comma 1 lett. l, ccnl 14.1999 (ATA)	-6.000,00	
n. 4	totale risorse stabili soggette a limitazioni art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017	194.423,60	
n. 5	differenziali PEO art. 67 comma 2 lettera a, CCNL 215.2018	3.525,73	
n. 6	art. 67 comma 2 lettera a, CCNL 215.2019 - aumento 2019 risorse stabili	4.270,93	
n. 7	art. 79, c. 1, lett. b, CCNL 16.11.2022 - aumento da 11.2021 risorse stabili	3.464,50	
n. 8	art. 79, c. 1, lett. d, CCNL 16.11.2022 - differenziali peo	4.455,62	
n. 9	art. 79, c. 1 bis, CCNL 16.11.2022 - differenze stipendiali B 1/B3	5.062,05	
n. 10	totale risorse stabili non soggette a limitazioni	20.778,83	
n. 11	totale risorse stabili	215.202,43	
n. 12	totale risorse variabili	74.909,05	
n. 13	risorse variabili non soggette a limitazioni	71.354,84	
n. 14	risorse variabili soggette a limitazioni	3.554,21	
n. 15	decurtazioni: decurtazione permanente art. 1 comma 456 legge 147/04	-3.552,97	
n. 16	totale fondo soggetto a limitazioni (al netto decurtazioni)	194.424,84	
n. 17	totale fondo non soggetto a limitazioni	92.133,67	
n. 18	riduzioni apportate al fondo ai sensi art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017	0,00	
n. 19	Totale complessivo fondo risorse decentrate (al netto decurtazioni)	286.558,51	
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE (art. 80 CCNL 16.11.2022)			
RISORSE NON REGOLATE DAL CONTRATTO DECENTRATO			
n. 20	PEO (art. 16 comma 4 e 68 comma 1 CCNL 215.2018) e differenziali stipendiali in godimento (art. 14, comma 3 e 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022)	73.062,41	
n. 21	ind. comparto (art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022) - risorse presunte	19.000,00	
n. 22	increm. ind. personale educativo (art. 6 ccnl 5.10.2001 e art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022)	511,29	
n. 23	art. 19 ccnl 1.4.1999 riclassificazione pers. Vigilanza	295,40	
n. 24	totale utilizzo somme non contrattate (20+21+22+23)	92.869,10	
n. 25	totale complessivo risorse disponibili (19-24)	193.689,41	
DIFFERENZIALI STIPENDIALI FINANZIATI CON RISORSE STABILI (art. 80, comma 2, lett. j, CCNL 16.11.2022)			
n. 26	risorse per nuove progressioni economiche (art. 14 CCNL 16.11.2022)	8.000,00	
RIPARTO RESTANTI RISORSE - CCNL 16.11.2022, art. 80, comma 2, lettera:			
n. 27	c)	indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 215.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022 legate al maneggio valori	
n. 28	c)	indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 215.2018 legate al disagio	1.300,00
n. 29	d)	ind. di turno e magg. artt. 30 CCNL 16.11.2022 e 24 CCNL 14.9.2000 (somma impegnata)	19.452,00
n. 30	e)	indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022	9.100,00
n. 32	f)	indennità servizio esterno ex art. 100 e indennità di funzione art. 97 ccnl 16.11.2022 (somma impegnata)	6.600,00
n. 33	g)	ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16.11.2022, compensi previsti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 sulle risorse ex art. 67, comma 3, lettera a, del CCNL 215.2018 (contributi dell'utenza per celebrazione matrimoni civili presso beni di interesse storico e artistico)	3.000,00
n. 34	g)	ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16.11.2022, compensi previsti da disposizioni di legge e riconosciuti sulle risorse ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 215.2018 (funzioni tecniche art. 113 D.lgs. 50/2016)	42.425,00
n. 35	g)	ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16.11.2022, compensi previsti da disposizioni di legge e riconosciuti sulle risorse ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 215.201 (TARI)	3.012,62
n. 36	g)	ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16.11.2022, compensi previsti da disposizioni di legge e riconosciuti sulle risorse ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 215.2018 (ISTAT)	2.635,94
n. 37	K)	risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi art. 82 comma 2)	
n. 38	b)	bonus performance	98.163,85
n. 39	quadratura utilizzo risorse disponibili (25=39)		193.689,41

Allegato B - Accordo sul numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area (art. 7, comma 4, lettera c), art. 14, comma 2, lettera b), CCNL 16.11.2022)

Art. 1 – Progressioni economiche all'interno della categoria – anno 2023

Per l'anno 2023, le parti, sulla base dell'art. 12 del CCI 2023/2025, prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	N. DIPENDENTI CON REQUISITI	N. PROGRESSIONI	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	
Operatori Esperti	10	4	650,00	2.600,00	
Istruttori	10	5	750,00	3.750,00	
Funzionari ed E.Q.	1	1	1.600,00	1.600,00	
totale	21	10		7.950,00	*

*Le parti danno atto che il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle sezioni speciali, ex articoli 96 e 102 CCNL16.11.2022. In tal caso la somma necessaria viene automaticamente adeguata e prelevata dalle risorse stabili del fondo.

Art 1

Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo [art. 8, comma 1, CCNL 16.11.2022]

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Malcesine e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi solo con rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi nell'anno solare. Al personale con rapporto di lavoro di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, maggiorazioni orarie, ecc.), nonché gli altri istituti del salario accessorio non vincolato, se indicato nella relativa disciplina.
2. Anche i lavoratori somministrati che prestino attività di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi nell'anno solare e che svolgano attività per le quali siano previste specifiche indennità, possono partecipare all'erogazione di trattamenti economici accessori secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale (dal 1.1.2023 al 31.12.2025), salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio e il numero di differenziali stipendiali attribuiti annualmente a ciascuna area (art. 14 comma 2, lett. b), ccnl 16.11.2022);
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
 - c. per quanto riguarda la ripartizione delle risorse si precisa che, in vigore della parte giuridica ed economica del presente contratto (2023-2024-2025) e pur privilegiando la negoziazione annuale della ripartizione delle risorse, laddove negli anni 2024 e 2025 non si proceda al riparto delle risorse e con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 21.5.2018, si conferma la ripartizione dell'anno precedente, dando atto che le eventuali economie sono fatte confluire nelle risorse per la performance.
5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione di una nuova regolazione contrattuale.

Art. 2

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate [artt. 79 e 80 CCNL 16.11.2022]

1. Le parti prendono atto che nell'allegato A è rappresentato il sunto della quantificazione e dell'utilizzo del fondo 2023. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 3

Welfare integrativo e prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale [artt. 7, comma 4, lett. h, art. 82 e art. 98, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022]

1. Si prende atto che, ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022:
 - una parte dei proventi delle sanzioni pecuniarie, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c) e 5 del D.Lgs. 285/1992, sono destinati, quali contributi datoriali, al fondo di previdenza complementare Perseo Sirio, a misure di previdenza a favore del personale della polizia municipale;
 - la quota dei suddetti proventi è assegnata con l'apposita delibera con cui la Giunta provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS;
 - di tali contributi datoriali beneficiano gli agenti ed il responsabile dell'area "polizia locale" che svolgano funzioni di vigilanza e che risultino in servizio con rapporto a tempo indeterminato;
 - le risorse che finanziano i contributi da corrispondere al fondo Sirio-Perseo, sono attribuite proporzionalmente al periodo di servizio a tempo indeterminato prestato.
2. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

3. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.
4. Le parti si impegnano a incontrarsi entro il prossimo mese di febbraio per valutare proposte di *welfare* aziendale.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro [art. 7, comma 4, lett. m, CCNL 16.11.2022]

1. L'amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, di infortunio su lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del responsabile per la sicurezza e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante per la sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Contingente dei lavoratori a tempo parziale [art. 7, comma 4, lett. n, CCNL 16.11.2022 e art. 53, comma 8, CCNL 21.5.2018]

1. Il numero di lavoratori a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area al 31.12 di ogni anno, con esclusione degli incaricati di elevata qualificazione.
2. Il contingente può essere elevato fino al 35% in presenza delle situazioni di cui all'art. 53, comma 9, sub a), b), c), d), e), f), del CCNL 21.5.2018, a condizione che non sia compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione del lavoro e ai programmi e progetti da realizzare.

Art. 6

Flessibilità dell'orario di lavoro [art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL 16.11.2022]

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è confermato, nell'ente il vigente istituto dell'orario flessibile, che non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi in tempi ben definiti, quali i servizi in turno o squadre lavoro.
2. Come indicato nel vigente piano delle azioni positive, potranno essere attivate e valutate proposte finalizzate ad individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare, anche per periodi limitati di tempo.
3. A fronte di motivi adeguatamente documentati, potranno essere applicate forme flessibili di lavoro ulteriori rispetto a quelle vigenti, come indicato dall'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

Art. 7

Indennità per il turno prestatato nelle giornate festive infrasettimanali [art. 7, comma 4, lett. ac) e art. 30, comma 5, lettera d, CCNL 16.11.2022]

1. Al dipendente che lavori nelle giornate festive infrasettimanali non escluse dalla turnazione è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022.

2. In luogo della corresponsione dell'indennità di turno il dipendente può in ogni caso optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo.
3. L'opzione del dipendente deve essere esercitata, con comunicazione formale all'ufficio personale e al proprio responsabile, entro il primo giorno lavorativo successivo alla festività lavorata.
4. Le ore di riposo dovranno essere recuperate in accordo col responsabile.

Art. 8

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione [art. 7, comma 4, lettera v) e art. 17, comma 4, CCNL 16.11.2022]

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, in misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q. previsti, è correlata al sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati alle posizioni organizzative stesse.
2. La Giunta indica la percentuale dell'ammontare di risorse destinate alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizioni di E.Q.
3. Viene definito il parametro A, corrispondente alla percentuale sulla cui base calcolare l'importo massimo della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun responsabile di E.Q., calcolando il valore della retribuzione di posizione annua ed effettiva corrisposta a ciascun responsabile, da dividere per il valore complessivo destinato alla retribuzione di posizione di tutti gli incaricati di elevata qualificazione.
4. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, viene moltiplicato per il parametro A, ottenendo il parametro B corrispondente al valore massimo della retribuzione di risultato attribuibile a ciascun responsabile.
5. Il parametro B viene diviso per il valore massimo (attualmente 100 punti) del punteggio per la valutazione della performance del personale, indicato dal sistema di valutazione previsto nell'ente, determinando il parametro C, corrispondente al compenso spettante per ciascun punto di valutazione della performance attribuito.
6. Fatta salva l'applicazione della clausola del sistema di valutazione, che prevede l'erogazione del 100% della retribuzione di risultato laddove il punteggio finale della valutazione di ciascun responsabile sia pari o superiore a 91 punti, il punteggio della performance attribuito viene moltiplicato per il parametro C, determinando l'ammontare della retribuzione di risultato spettante.
7. Laddove l'amministrazione conferisca incarichi di E.Q. ad interim, l'ammontare della specifica retribuzione di risultato stabilita dall'ente per tali incarichi, viene sommata alla retribuzione di risultato che scaturisce sub precedente punto 6.

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro [art. 7, comma 4, lett. d), art. 70 bis, CCNL 21.5.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022]

1. L'indennità del presente articolo può essere destinata a remunerare il personale che svolga attività disagiate o implicanti il maneggio di valori ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle predette attività.
2. L'amministrazione persegue l'obiettivo di evitare il contante come metodo di pagamento dei servizi e prestazioni richiesti/offerti dai/ai cittadini, privilegiando opzioni di pagamento online mediante carte di credito, bancomat o altre applicazioni. Le parti concordano tuttavia di riconoscere **l'indennità condizioni lavoro** al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di **cassa** con la nomina di **agente contabile**, a condizione che il **maneggio valori** sia di importo annuale pari o superiore ad € 6.000,00 e secondo i seguenti criteri:

- a) la misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata anche all'entità delle somme o altri valori che sono maneggiati. A tal proposito si individuano le seguenti fasce stabilite a seconda dell'ammontare dei valori maneggiati:

Ammontare importi maneggiati	Importo giornaliero dell'indennità €
da 6.000,00 a 12.000,00	2,00
da 12.000,01 a 20.000,00	3,00
oltre 20.000,00	4,00

- b) concorrono all'erogazione dell'indennità condizioni lavoro connessa al maneggio valori, gli addetti in via continuativa alle seguenti attività (elenco non esaustivo):
 - economo comunale;
 - sportello contravvenzioni polizia municipale;

- riscossione diritti di anagrafe-stato civile;
 - riscossione proventi bagni pubblici.
- c) il compenso in parola è corrisposto a consuntivo, in seguito a compilazione e sottoscrizione, da parte del responsabile del servizio interessato, di apposita scheda di attribuzione, predisposta dell'ufficio personale sulla base dei parametri indicati nel presente contratto;
3. Stante la vocazione turistica del Comune di Malcesine e l'interesse dell'amministrazione comunale ad organizzare e/o patrocinare manifestazioni turistiche e/o culturali, con conseguente ritorno d'immagine a beneficio della popolazione, l'indennità **condizioni lavoro** connessa al **disagio** si riconosce anche al personale che sia chiamato, nell'anno di riferimento, a partecipare ad eventi organizzati o patrocinati dall'amministrazione comunale, che richiedano una modifica temporanea dell'ordinario orario di lavoro del personale interessato. I criteri per l'attribuzione dell'indennità in parola sono i seguenti:
- a) per beneficiare dell'indennità condizioni lavoro connessa al disagio, il personale interessato deve aderire alle istanze dell'amministrazione che ne richieda la partecipazione secondo il calendario previsto;
- b) l'indennità in parola viene attribuita a consuntivo, in base al numero di eventi cui il personale abbia partecipato, previa proposta del responsabile del servizio che individui i soggetti beneficiari sulla base dei parametri di seguito indicati, confermata dal segretario comunale (artt. 27, comma 2 e 21 del vigente regolamento uffici e servizi):

Tipo di attività	Profilo e categoria	Importo dell'indennità per ciascun evento €
Operativa	Operaio area operatori esperti	12,00
Operativa, organizzativa, amm.va	Istruttore e/o animatore area istruttori e collab.prof.le area operatori esperti	15,00

4. Qualora le risorse annualmente previste non siano sufficienti per remunerare il personale secondo i criteri indicati nel presente articolo, si stabilisce che il compenso sia proporzionalmente ridotto a tutti i relativi beneficiari. Di converso, eventuali economie confluiscono nelle risorse destinate alla performance.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità [art. 7, comma 4, lett. a) e f) e art. 84 CCNL 16.11.2022]

1. In conformità alle disposizioni di cui all'art. 80, comma 2, lettera e) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano di erogare l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, al personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, all'area degli istruttori e all'area degli operatori esperti, che eserciti compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale cui siano stati affidati incarichi di elevata qualificazione.
- Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporti un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, l'indennità in parola possa essere riconosciuta ad un numero limitato di dipendenti in servizio: le parti concordano di considerare limitato un numero pari a non più del **15%** dei dipendenti in servizio.
2. L'indennità di responsabilità ex art. 84 può essere attribuita al personale che eserciti specifiche funzioni connesse a particolari responsabilità procedurali attribuite con atto formale, secondo i criteri indicati nei seguenti commi del presente articolo e si sottolinea che tale responsabilità deve riguardare incarichi procedurali rilevanti con contenuti significativi e qualificati e non può essere, quindi, riconosciuta in base alla qualifica e/o al profilo di appartenenza. Non possono, quindi, essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'ente.
- L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
- E' onere di chi conferisce l'incarico di verificare il permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili di settore devono fare riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare **complessità**, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti **complessi** e a conduzione faticosa;
- c) coordinamento di risorse umane;

- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- f) gestione di rapporti e relazioni **complesse** e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

- 4 L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
- a) importo fino ad € **4.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
 - b) importo fino ad € **3.000,00** per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c) importo fino ad € **2.000,00** per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ**, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** e per quelli dell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**, per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente;
 - d) Importo fino ad € **1.000,00** per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ**, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** e per quelli dell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano almeno due delle condizioni di cui al comma precedente.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
- decorre dalla data di stipula del contratto integrativo ed è erogata annualmente;
 - nel caso di personale a tempo parziale è ridotta proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro;
 - oltre che in applicazione dell'art. 71, comma 1, del DL 112/2008, l'indennità è proporzionalmente ridotta in caso di assenze dal lavoro superiori a 30 gg. nell'anno solare, a qualsiasi titolo dovute, ad eccezione delle ferie, del recupero di lavoro straordinario e dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge 104/1992;
 - non è cumulabile con l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.
6. I responsabili degli uffici e dei servizi individuano, tra il personale loro assegnato, i dipendenti con i requisiti per beneficiare dell'indennità di responsabilità e, tenuto conto dell'ammontare complessivo delle risorse previste per relativa remunerazione, come ripartite in sede di contrattazione integrativa, propongono, tra il personale loro sottoposto, i nominativi dei beneficiari e l'ammontare dell'indennità sulla base dei criteri di cui al presente articolo e riepilogati in apposita scheda di valutazione. Il segretario comunale, verificate le schede di valutazione proposte dai responsabili e sentita la conferenza dei responsabili di EQ., provvede, con apposito atto, a ripartire le risorse disponibili tra i settori competenti che, a loro volta, procedono alla quantificazione delle indennità spettanti: le schede definitive di individuazione dei beneficiari e di quantificazione delle indennità, redatte a cura dei responsabili di settore, devono essere inoltrate al segretario comunale e da questi controfirmate; una volta ricevute le schede di tutti i responsabili di settore, con apposito atto il segretario comunale attribuisce le indennità che saranno, in un successivo momento, liquidate a cura del responsabile del personale.
7. Ciascun responsabile di settore interessato è tenuto, di norma annualmente, a verificare il permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità. Laddove le condizioni, di anno in anno, non siano cambiate, il segretario comunale, sentita la conferenza dei responsabili di EQ, dispone la conferma della ripartizione delle risorse e delle indennità in essere, altrimenti provvede come da precedente comma.
8. Considerato che l'indennità di responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, decorre dalla data di stipula del contratto integrativo e nelle more della sottoscrizione di quest'ultimo, le parti concordano che, limitatamente all'anno 2023, sia data applicazione alle disposizioni di cui all'art. 61 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e, quindi, che l'indennità di responsabilità sia remunerata e graduata secondo le disposizioni ivi indicate, tenuto conto dei provvedimenti di

attribuzione dell'indennità relativi all'anno 2022 e in subordine alla conferma, per l'anno 2023, delle specifiche responsabilità ivi richiamate.

9. Eventuali risparmi sulle somme previste per remunerare l'indennità di responsabilità, sono portati in aumento delle risorse per la performance.

Art. 11

Indennità servizio esterno personale della Polizia Locale [art. 7, comma 4, lett. a) ed e) e art. 100 CCNL 16.11.2022]

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16.11.2022, è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno di vigilanza e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il responsabile della polizia locale individua le figure professionali che svolgono servizio esterno in misura prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.
3. L'indennità è quantificata in € 4,00 per ogni giornata di servizio prestato all'esterno.
4. 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.
5. Il compenso in parola può essere liquidato dopo la conclusione del servizio da retribuire, con cadenza trimestrale.
6. Lo stanziamento delle risorse per remunerare l'indennità di servizio esterno è indicato in via presuntiva e, laddove sia insufficiente in relazione alle reali necessità del personale in servizio nel corso dell'anno di riferimento, è aumentato mediante corrispondente riduzione delle risorse per la performance, mentre gli eventuali risparmi sono portati in aumento delle risorse per la performance stessa.

Art. 12

Progressione economica all'interno delle aree [art. 7, comma 4, lett. a) e c) e art. 14, 96 e 102, CCNL 16.11.2022]

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.
2. A norma dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, la progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tal fine in sede di contrattazione integrativa ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'ente.
Come da parere della Ragioneria Generale dello Stato, confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il numero limitato di dipendenti è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto, in ciascun anno, ad accedere alla procedura.
In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
3. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022. A tali somme vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 96 e 102 del CCNL 16.11.2022.
4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3 e comma 2 lett. b, CCNL 16.11.2022), secondo le procedure di seguito meglio specificate.

5. Per il triennio 2023-2026 si stabilisce di utilizzare annualmente l'intero ammontare delle risorse necessarie per attribuire la progressione economica a tutto il personale che ne possa beneficiare (quindi max 50% di chi annualmente possa accedere alla procedura di attribuzione del differenziale).
Pertanto, qualora le risorse ripartite non siano sufficienti (ad es. per l'applicazione delle maggiorazioni dovute ai sensi degli artt. 96 e 102 del CCNL 16.11.2022), sono aumentate mediante corrispondente riduzione di quelle destinate alla performance.
Di converso, le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate ad aumentare il compenso legato alla performance nel medesimo anno.
6. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche in sede di contrattazione per il relativo utilizzo, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area**.
Tenuto conto di quanto in precedenza indicato in ordine al numero limitato al 50% dei dipendenti aventi diritto, in ciascun anno, ad accedere alla procedura, la delegazione trattante potrà indicativamente basarsi sul numero dei candidati divisi per area e calcolarne il 50%.
Laddove vi sia un solo candidato per una o più aree, la delegazione potrà accordare la progressione economica al/alla unico/a candidato/a.
L'attribuzione della progressione economica all'unico candidato dell'area comporta la necessità di ridurre di una unità i candidati delle altre aree cui accordare la progressione.
Qualora il numero di candidati delle altre aree con possibilità di beneficiare dei nuovi differenziali stipendiali, sia in numero dispari per un'area e pari per l'altra, la delegazione trattante potrà ridurre di una unità i beneficiari dell'area con un numero dispari di candidati ammessi alla progressione economica.
Qualora, invece, il numero di candidati delle altre aree con possibilità di beneficiare dei nuovi differenziali stipendiali sia in numero pari o dispari per entrambe/tutte le restanti aree, la delegazione trattante potrà ridurre di una unità i beneficiari di un'area rispetto all'altra, utilizzando il principio dell'alternanza di anno in anno, dall'area degli operatori esperti a salire fino all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.
Alla luce del vigente sistema di valutazione risulta che l'attribuzione al personale di incarichi di elevata qualificazione comporti una sostanziale modifica dei parametri di valutazione rispetto al personale dell'area dei funzionari che non ne sia incaricato.
Al fine di garantire la corretta e coerente applicazione delle disposizioni dell'art. 14, comma 2, lettera d, sub 1, del CCNL 16.11.2022, la delegazione trattante, in sede di definizione del numero di differenziali attribuibili nell'anno per ciascuna area, come previsto dall'art. 14, comma 2, lettera b, del CCNL 16.11.2022, laddove tra il personale dell'area dei funzionari delle elevate qualificazioni che possa concorrere alla progressione economica vi siano sia funzionari incaricati di E.Q. che funzionari non incaricati, dovrà indicare il numero dei funzionari partecipanti distintamente tra incaricati di EQ e non incaricati (ovvero candidati che siano stati incaricati di EQ in un momento successivo rispetto agli altri), alla stregua del personale appartenente ad aree diverse.
7. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022, sono i seguenti:
- a) possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che risultino in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Malcesine alla data di decorrenza della progressione, che, nei **3 anni** precedenti, non abbiano beneficiato di progressione economica e che, sempre alla data di decorrenza della progressione, abbiano un'anzianità di servizio a tempo indeterminato minima di **3 anni** nella posizione immediatamente precedente della medesima area di appartenenza, con le seguenti precisazioni:
 - a1: i dipendenti neoassunti, con esclusione, quindi, del personale pervenuto con mobilità, devono avere un minimo di **3 anni** di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Malcesine, svolto nella medesima area/categoria/qualifica e riferito agli anni pregressi, prima di poter accedere alle progressioni economiche;
 - a2: nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità, sia per la misurazione dell'esperienza professionale che ai fini dell'ammissione alla progressione economica, si tiene conto anche degli anni maturati presso l'amministrazione di provenienza, sempre che si tratti di servizio prestato nella medesima area/categoria/qualifica;
 - a3: nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione il tempo di assegnazione–viene computato nel calcolo dell'anzianità. In tal caso gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il Comune nell'ambito della procedura di progressione;
 - a4: nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL, il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

a5: ai fini della valutazione dell'esperienza professionale sub art. 14, comma 2, lettera d, punto 2, del CCNL 16.11.2022, sono considerati anche i periodi prestati nel medesimo profilo e area/categoria/qualifica e conseguenti a rapporti di lavoro instaurati a tempo determinato presso la medesima amministrazione o presso amministrazioni del comparto o in profilo corrispondente presso altre amministrazioni di comparti diversi; inoltre, i periodi di servizio a tempo parziale sono equiparati al tempo pieno;

a6 per accedere alla progressione economica il personale interessato deve avere conseguito in ciascun anno del triennio che precede l'anno in cui sono attivate le progressioni, una valutazione positiva in termini percentuali rispetto al sistema di valutazione in vigore (attualmente la valutazione minima è indicata dagli artt. 53 e 54 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi);

a7 Nel caso di personale pervenuto in mobilità, la valutazione operata dall'amministrazione di provenienza del lavoratore dev'essere "normalizzata" rispetto alle valutazioni internamente operate. Pertanto, se il sistema di valutazione dell'ente di provenienza è omogeneo, nei valori minimo e massimo da attribuire, a quello di Malcesine, laddove la valutazione del lavoratore sia superiore alla più elevata attribuita al personale di pari area del Comune di Malcesine, quest'ultima viene considerata come la valutazione attribuita al personale proveniente da altra amministrazione e la valutazione di altro personale eventualmente pervenuto per mobilità dalla stessa amm.ne, anche se pari o superiore alla più alta attribuita dall'amministrazione comunale di Malcesine a personale della stessa area, viene proporzionalmente ricalcolata.

- b) Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022.
- c) L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
- d) Per ogni per ogni area contrattuale viene redatta una graduatoria secondo i criteri di seguito indicati:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media come da "specifiche" delle ultime tre valutazioni individuali annuali (performance individuale) 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	70	Si applica la seguente <i>pesatura</i> annuale, riproporzionando conseguentemente il punteggio di ciascuna annualità considerata: <ul style="list-style-type: none"> - Primo anno del triennio max 23% punti; - Secondo anno del triennio max 23% punti; - Terzo anno del triennio max 24% punti.
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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	30	3 punti per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica di provenienza, per un massimo 30 punti.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da molti anni (<i>facoltativo, entro il massimo del 3% del punteggio totale, art. 7 comma 2 lett. f) Ccnl 16/11/2022</i>)	3	<ul style="list-style-type: none"> - Sette anni di NON progressione: punti UNO; - Otto anni di NON progressione: punti DUE; - Nove o più anni: punti TRE.

e) La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto.

8. a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- a) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- b) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

- c) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso, anche in area/categoria/qualifica diversa, nella pubblica amministrazione-enti locali;
- d) al dipendente più anziano di età.

9. Procedura per il conferimento delle progressioni economiche:

- a) La procedura si intende avviata, per tutti gli aventi diritto, con la sottoscrizione dell'accordo che destina i fondi al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree.
- b) Dopo la sottoscrizione del CCI, il responsabile del personale rende noto dell'attivazione della selezione, mediante pubblicazione di apposito avviso.
- c) Ultimata la procedura di valutazione della performance individuale e acquisite le valutazioni di tutti i dipendenti, l'ufficio personale, sulla base dei criteri riportati nella precedente tabella sub comma 7, lettera d), predispone le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento: il relativo provvedimento è soggetto all'approvazione del segretario comunale.
- d) Le graduatorie sono rese note con comunicazione inviata al personale interessato mediante posta elettronica interna, ove viene indicata la posizione del dipendente interessato rispetto al numero di dipendenti partecipanti alla selezione e al numero dei dipendenti stabilito in sede di CCI, cui possa essere attribuito il differenziale stipendiale. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale *oppure* al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva. In caso di assenza del segretario comunale, vi provvede il responsabile apicale del Servizio Personale.
- e) Il settore del personale predispone l'atto o gli atti di conferimento delle progressioni economiche soggetti all'approvazione del responsabile del personale e, limitatamente al personale apicale, del segretario comunale.

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale [art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16.11.2022

- 1. L'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022, concerne l'utilizzo di compensi riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse previste dall'art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 21.5.2018, derivanti da disposizioni di legge che prevedano e disciplinino specifici trattamenti economici in favore del personale.
 - 2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
 - 3. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
 - 4. I compensi previsti da disposizioni di legge ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 21.5.2018, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).
- Altri compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- e. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d, del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 - art. 67, comma 3, lettera a, del CCNL 21.5.2018;

f. somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 - art. 67, comma 3, lettera b, del CCNL 21.5.2018.

5. Le parti prendono atto che:

- nel fondo 2023, ci sono risorse per € **42.425,00**, che, tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 226, comma 2, del D.Lgs. 36/2023, sono destinate al personale svolgente le funzioni tecniche di cui all'art. 113, commi 2 e 3 del D.Lgs. 50/2016, sulla base del regolamento approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 56 del 4.6.2018 e secondo i criteri approvati con contratto integrativo decentrato 19.12.2019, solo riguardo ai lavori, opere e forniture conclusi o ancora in corso alla data di entrata in vigore del nuovo codice dei contratti ex D.Lgs. 36/2023;
- le modalità ed i criteri di distribuzione delle risorse che saranno implementate nel fondo ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, sono demandati all'amministrazione.

6. Ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018, n.145, le risorse che scaturiscono dal maggior gettito accertato e riscosso nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, dell'imposta municipale propria e della TARI, possono, con proprio regolamento e nella la misura che l'amministrazione mette annualmente a disposizione, essere destinate al trattamento accessorio del personale dipendente impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti

Per l'anno 2023 le parti prendono atto dell'avvenuto accantonamento della somma di € **3.012,62**, al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione comunale.

I criteri di riparto e attribuzione degli incentivi ex art. 1, comma 1091, legge 145/2018, sono contenuti regolamento approvato della Giunta comunale con deliberazione n.132 del 5.12.2019, che viene confermato sub **allegato 1** al presente contratto decentrato.

7. Le parti prendono atto della risorsa variabile ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 21.5.2018 di € **2.635,94**, calcolata al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico del datore di lavoro, implementata nel fondo 2023 e da utilizzare ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera g) del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018, per remunerare le prestazioni del personale dipendente connesse allo svolgimento di indagini periodiche e censimenti permanenti e rese fuori dall'ordinario orario di lavoro, finanziata con gli introiti **ISTAT** correlati al censimento permanente della popolazione di cui all'art. 1, commi da 227 a 237, della legge n. 205 del 27/12/2017.

8. Le parti prendono, inoltre, atto:

- che le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. 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;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- che, con deliberazione n. 133 in data 11.12.2008, la Giunta comunale ha approvato gli indirizzi operativi e le indicazioni di massima per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni e per la gestione dei proventi netti derivanti dalla celebrazione di matrimoni civili tra cittadini non residenti, realizzati presso gli edifici di interesse storico ed artistico del Comune e che sono in parte destinati al personale, le parti concordano le seguenti modalità di distribuzione delle risorse che l'amministrazione mette a disposizione del personale;
- della risorsa variabile ex art. 67, comma 3, lettera a, del CCNL 21.5.2018 di € **3.000,00**, calcolata al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico del datore di lavoro, implementata nel fondo 2023 e da utilizzare ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera g) del CCNL 16.11.2022, per remunerare le prestazioni del personale preposto all'implementazione e gestione dell'attività correlata alla celebrazione, presso gli edifici di interesse storico ed artistico siti nel Comune, di matrimoni tra cittadini non residenti, per lo più stranieri, svolgendo, quindi, durante l'orario di lavoro assegnato, un'attività non rientrante nelle mansioni ordinarie d'ufficio.

9. Per l'erogazione del compenso di cui precedente comma, le parti concordano i seguenti criteri:

- a) L'erogazione del compenso non può che avvenire a consuntivo, dopo la rendicontazione, da parte del responsabile del servizio interessato, dell'attività effettuata a favore di terzi paganti;
- b) Per differenziare le prestazioni lavorative, il compenso viene parametrato sulla base delle funzioni svolte.

Qualora il dipendente interessato svolga più funzioni tra quelle sotto indicate:

- gli viene attribuito il compenso complessivo corrispondente alla somma dei compensi sottesi a ciascuna funzione, con il limite massimo del compenso massimo previsto per la funzione maggiormente remunerata;
 - se per lo svolgimento di ogni singola funzione il numero di eventi cui il dipendente abbia partecipato sia inferiore al minimo stabilito per beneficiare del compenso e tale dipendente abbia svolto più funzioni (ad. es. 10 eventi come traduttore e 10 come collaboratore), si sommano gli eventi e si applica il compenso corrispondente alla funzione con compenso inferiore (nel caso specifico per 20 eventi come collaboratore);
- c) Le parti stabiliscono i seguenti limiti massimi del compenso attribuibile al personale in base alle funzioni svolte e in rapporto al numero degli eventi, da applicare prescindendo dall'articolazione del rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time) del lavoratore interessato:

numero matrimoni		compenso massimo erogabile in rapporto al numero matrimoni espresso in €			
		esecutore - operaio	collaboratore/istruttore amministrativo	traduttore	ufficiale stato civile
da 20	a 40	200,00	400,00	450,00	500,00
da 41	a 60	250,00	500,00	550,00	600,00
da 61	a 100	300,00	700,00	800,00	900,00
da 101	a 150	400,00	900,00	1.000,00	1.100,00
da 151	a 200	500,00	1.000,00	1.100,00	1.200,00
oltre 200		700,00	1.200,00	1.300,00	1.400,00

- d) Sono destinatari dei compensi da ripartirsi secondo la tabella sub C, i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, senza alcun vincolo di servizio minimo.
- e) L'eventuale personale non a tempo indeterminato assunto appositamente ed espressamente per l'implementazione dei matrimoni qui disciplinati, non è destinatario dei compensi sub C.
- f) Per l'anno 2023 le risorse complessivamente stanziare per l'incentivo legato all'assistenza ai matrimoni civili presso gli edifici di interesse storico ed artistico siti nel Comune, sono pari a € **3.000,00**. Qualora le risorse previste non siano sufficienti per remunerare il personale secondo i criteri sopra indicati, si stabilisce che il compenso sia proporzionalmente ridotto a tutti i relativi beneficiari.

Art. 14

Premi correlati alla performance [art. 7, comma 4, lettera b), art. 80, comma 2, lettera b) e art. 81 del CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 80, comma 2, lettera b del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che le rimanenti risorse, siano destinate alla performance del personale, al fine di premiare il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione nel PEG/piano delle performance approvato nei PIAO o altri provvedimenti amministrativi ad esso collegati e comunicati ai dipendenti. I premi conseguenti sono riconosciuti sulla base dei livelli di performance attribuiti secondo il sistema di valutazione di cui al vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
La performance organizzativa, secondo il predetto sistema di valutazione, è collegata agli obiettivi assegnati, è misurata dal nucleo di valutazione e confluisce nella scheda di valutazione individuale del personale.
Ai premi legati alla performance è destinata la quota che residua del fondo per le risorse decentrate, una volta che sono stati corrisposti tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo in pagamento presso l'ente.
Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
2. Le somme stanziare per la performance di cui al precedente comma del presente articolo, sono destinate al personale sia a tempo indeterminato che determinato, che abbia prestato servizio per un periodo non inferiore a 6 mesi nell'anno solare di riferimento.
Alla stregua dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, anche i lavoratori somministrati che contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance possono partecipare all'erogazione dei premi legati correlati secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
Fermo restando il principio fondamentale secondo cui i compensi sottesi alla performance sono correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo per centri di costo ed erogati in modo selettivo secondo risultati accertati dal sistema di valutazione, si presuppone che, per aversi processo produttivo, debba essere rispettata una condizione minima di effettiva presenza sul lavoro, corrispondente a n. 6 mesi di calendario nell'anno solare ed escludendo dal computo le eventuali assenze legate alla fruizione di ferie,

recupero lavoro straordinario, congedo obbligatorio/facoltativo di maternità/paternità e permessi ex art. 33, comma 3, della legge 104/1992.

Laddove la predetta condizione non sia rispettata, il compenso legato alla produttività e miglioramento dei servizi, non viene erogato.

Ai fini del calcolo del numero di giorni di assenza che non danno luogo al pagamento della performance, si tiene conto anche dei giorni festivi e non lavorativi cadenti subito prima o subito dopo l'assenza stessa. I sabati e le domeniche non sono computati nel periodo di assenza solo se, subito prima o subito dopo di essa, si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro (a tali fini è equiparabile alla ripresa del lavoro la fruizione di congedo obbligatorio/facoltativo di maternità/paternità e di permessi ex art. 33, comma 3, della legge 104/1992).

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.

3. Per la differenziazione del premio individuale e come indicato dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano quanto segue:
 - a. al 40% del personale con la valutazione più alta si attribuisce la maggiorazione corrispondente al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 - b. Il valore medio pro-capite dei premi di cui all'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022, viene calcolato con riferimento all'ammontare delle risorse disponibili per la performance individuale, dopo che siano stati corrisposti tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo in pagamento presso l'ente.
 - c. Ai fini della quantificazione dei dipendenti aventi diritto, la percentuale del 40% si calcola sui dipendenti che risultino beneficiari dei premi correlati alla performance nell'anno di riferimento.
 - d. Il numero di dipendenti calcolati in base alla percentuale sopra indicata, viene arrotondato all'unità superiore in caso di resti decimali superiori a 0,50.
 - e. Dal calcolo si escludono i dipendenti che non partecipano alla ripartizione delle risorse (es. incaricati di E.Q., anche per una parte limitata dell'anno di riferimento, dipendenti con servizio inferiore a 6 mesi).
 - f. La maggiorazione del premio che scaturisce dall'applicazione dei criteri sopra indicati, viene erogata al personale a prescindere dall'area di appartenenza, dall'articolazione del rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time) e dal periodo lavorato nell'anno, fermo restando quanto indicato nei commi precedenti.
 - g. Riguardo al personale avente diritto alla maggiorazione, in caso di pari valutazione della performance dell'anno di riferimento, si privilegiano i dipendenti che abbiano conseguito la migliore valutazione della performance nell'anno precedente e, in caso di ulteriore parità, a ritroso negli anni precedenti, fino ad un massimo di 5. In caso di ulteriore parità, si privilegia il personale con maggiore anzianità di servizio maturata nell'ambito del Comune di Malcesine. Qualora nel quadriennio precedente a quello di riferimento manchi la valutazione oggetto di raffronto, si privilegia il dipendente valutato.

Art. 15

Correlazione tra premio performance e particolari compensi [art. 7, comma 4, lettera b, CCNL 16.11.2022]

1. Le parti condividono il principio che, per le attività e prestazioni svolte nell'interesse dell'ente, va riconosciuto il contributo comunque fornito da tutto il personale al processo produttivo aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di gestione.

Sulla base di tale premessa, viene introdotto un meccanismo di perequazione retributiva attraverso il quale è consentito il cumulo di diversi incentivi o benefit, con conseguente riduzione della somma spettante al dipendente a titolo di incentivazione della produttività/performance.
2. Sistema perequativo della performance art. 4, lettera b), CCNL 16.11.2022.
 - A. La correlazione dei compensi finalizzati all'incentivazione del personale viene realizzata attraverso una riduzione in forma progressiva per scaglioni che si impone di non penalizzare l'erogazione di somme di più modesto importo, realizzando peraltro una perequazione tra compensi aggiuntivi previsti da disposizioni di legge ed i compensi legati alla performance del personale, per le somme di maggiore importanza.
 - B A tal fine, una volta determinato, a valere sul fondo ex art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.5.2018 (confermato da art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16.11.2022), il compenso lordo a

favore del personale destinatario di risorse in base a specifiche disposizioni di legge, al netto degli oneri a carico dell'apposito fondo, una quota del compenso spettante diminuisce la quota della performance individuale da attribuire al predetto personale.

C Le somme perequative trattenute ai dipendenti che beneficino dei compensi finanziati ex art. 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21.5.2018, contribuiscono, pertanto, ad incrementare la performance individuale a favore del restante personale.

D La riduzione perequativa dei compensi di cui sopra viene graduata come segue, nell'osservanza del principio della progressività:

<i>importo inferiore ad € 1.000,01</i>	00%
<i>importo da € 1.000,01 ad € 4.000,00</i>	15%
<i>importo da € 4.000,01 ad € 7.000,00</i>	20%
<i>importo da € 7.000,01 ad € 10.000,00</i>	25%
<i>importo superiore ad € 10.000,01</i>	30%

E La somma risultante dai meccanismi di riduzione viene distribuita, con i criteri indicati al precedente art. 14, comma 2, per la quantificazione della quota tra il restante personale che non risulti già beneficiario, nell'anno di maturazione del premio performance, di altre somme derivanti dall'applicazione dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.5.2018, ovvero di benefit per la previdenza integrativa ex art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. 285/1992, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004.

Art. 16 Disposizioni finali
--

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Inoltre, come previsto dall'art. 74, comma 1, del CCNL 16.11.2022, si stabilisce che i compensi accessori per i quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione e che risultino correlati a prestazioni di lavoro che, secondo le disposizioni contrattuali in vigore, non siano soggette al controllo successivo dei risultati raggiunti, siano erogati con cadenza trimestrale al personale che ne abbia titolo.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

REGOLAMENTO

CRITERI E MODALITA' DI RIPARTO DEL FONDO

INCENTIVI PER L'AREA ENTRATE

(Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)
(approvato con deliberazione della Giunta comunale n. n. 131 del 5.12.2019)

ART. 1 – Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ed ha per oggetto la costituzione di un fondo da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi dell'area preposta alla riscossione delle entrate.

ART. 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente regolamento si intende per "area entrate" del Comune di Malcesine la specifica unità organizzativa dell'area attualmente denominata "entrate proprie e servizi alle imprese", cui compete la gestione della funzione impositiva, a cui possono essere assegnate eventuali altre unità di personale, amministrativo e tecnico, appartenenti ad altre unità organizzative dell'ente, eventualmente chiamate a collaborare, anche temporaneamente o in funzione di staff, con la stessa "area entrate".
2. Ai fini del calcolo del fondo si considerano le entrate previste in bilancio oggetto di attività di accertamento dell'imposta municipale propria e della TARI. Sono comprese anche le somme derivanti dall'applicazione degli istituti deflattivi del contenzioso tributario quali l'accertamento con adesione, la mediazione di cui all'art. 17-bis del decreto legislativo n. 546 del 1992, il ravvedimento operoso nel caso in cui per la violazione sia stata effettuata la notifica di un primo atto di accertamento, la conciliazione giudiziale.

ART. 3 - Determinazione dell'importo del fondo

1. Il fondo è costituito dal maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento, al lordo di sanzioni ed interessi, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento.
2. La Giunta comunale, con propria deliberazione, indica:
 - a) la percentuale di costituzione del fondo nel rispetto del limite di cui al comma precedente, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, ed eventualmente l'importo massimo in cifra assoluta da non superare;
 - b) il programma indicativo, anche pluriennale, delle attività da realizzare finalizzate al contrasto all'evasione tributaria anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248 ed al recupero delle diverse entrate dell'ente;
 - c) il funzionario dell'area entrate chiamato a coordinare il programma suindicato e gli uffici da coinvolgere per la realizzazione degli obiettivi;
 - d) la quota da destinare al potenziamento strumentale degli uffici preposti alla gestione delle entrate e gli indirizzi per il suo impiego e la quota da riservare al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi indicati nel programma ed i criteri di riparto del budget tra i diversi uffici coinvolti.

ART. 4 - Destinatari degli incentivi economici e liquidazione delle quote individuali

1. Il funzionario di cui al precedente art. 3, comma 2, lett. c), individua le unità di personale da coinvolgere nella realizzazione del programma e destinatarie degli incentivi e ne coordina le attività.
2. Nella costituzione del fondo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, viene inserita, dopo l'approvazione della deliberazione di cui al precedente art. 3, comma 2, la quota delle risorse di cui al presente regolamento, anche in deroga al limite stabilito dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 ed al principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale.

3. Fermo restando quanto stabilito dalla Giunta comunale ai sensi del precedente articolo, i criteri generali per l'attribuzione dei compensi oggetto del presente regolamento ed indicati dal successivo comma 4, sono concordati in sede di contrattazione integrativa decentrata.
4. La liquidazione dell'incentivo è di competenza del responsabile dell'area entrate e, se coincidente con il funzionario di cui al precedente art. 3, comma 2, lett. c), dal segretario comunale. Può essere suddivisa in più tranches qualora ciò si renda opportuno al fine di garantire che l'incentivo da erogare sia commisurato agli effettivi livelli di riscossione delle entrate realizzate. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo proposti del responsabile del settore entrate in relazione alle attività svolte e responsabilità assunte, sono annualmente soggetti all'approvazione dalla Giunta comunale e sono, di norma, ripartiti fra i diversi ruoli del gruppo di lavoro nelle seguenti percentuali:

- responsabile servizio tributi	30-40%
- collaboratori	20-50%
Nota: ipotesi con n° 4 partecipanti: % riproporzionabile in caso di variazione del numero di partecipanti	

ART. 5 - Limitazioni ed esclusioni

1. L'erogazione degli incentivi non ha luogo qualora il servizio di accertamento dei tributi di cui al presente regolamento sia effettuato mediante concessione. Nella determinazione della percentuale di cui all'art. 3, comma 2, lett. a), la Giunta comunale tiene conto dell'eventuale affidamento in concessione delle funzioni di accertamento di uno o più tributi di competenza dell'ente.
2. La liquidazione delle somme come determinate dal presente regolamento viene effettuata al lordo di oneri previdenziali e IRAP, ed è subordinata annualmente all'approvazione del bilancio di previsione e il rendiconto relativi all'esercizio precedente entro i termini stabiliti dall'art. 151 del TUEL.
3. Il fondo costituito per ciascuna annualità deve essere liquidato limitatamente all'anno di riferimento. Non è pertanto possibile traslare all'annualità successiva eventuali quote del fondo non liquidate.
4. Il beneficio attribuito a ciascun dipendente non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

ART. 6 - Disposizioni finali

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della relativa deliberazione di approvazione.



Funzione Pubblica

DICHIARAZIONE A VERBALE CCDI 2023-2025

La scrivente organizzazione Sindacale, contestualmente alla sottoscrizione del CCDI 2023-2025 e preso atto della modifica dell'art.13 comma 9 lettera C del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente c.d. "progetto matrimoni", con la presente nota propone di integrare per l'anno 2024 l'inserimento di una riga "criterio" che considera le attività dei matrimoni da 10 a 20 : euro 100,00 per operatore esecutivo, euro 200,00 per collaboratore/istruttore amministrativo, euro 250,00 per traduttore ed euro 300,00 per Ufficiale di Stato civile;
Questo per evitare possibili non riconoscimenti a fronte di attività svolte con estremo disagio e non rientranti nelle attuali fasce.

Malcesine 27-11-2023

Per la Segreteria Provinciale
FP CGIL
Angelo Tirapelle

Sottoscrizione Contratto integrativo 20.12.2023

Per la delegazione di parte pubblica

- Segretario comunale F.to Incerti Claudia

Per le OO.SS.

- F.to Tirapelle Angelo (CGIL)
- F.to Mancuso Giacomo (CSA)
- F.to Barzoi Chiara (delegata da UIL FPL)

Per le rappresentanze sindacali unitarie:

- F.to Battistoni Andrea
- F.to Brighenti Alessandra
- F.to Chincarini Omar
- F.to Romano Maria Letizia